



**SENASICA**  
SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD,  
INOCUIDAD Y CALIDAD  
AGROALIMENTARIA

# Inducción al Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA)

---

**Manual de Contenido**

## Contenido Temático

### Introducción

#### Contenido

#### 1. Organización de la Administración Pública Federal

- 1.1 Conceptos de la Administración Pública
- 1.2 Organización de la Administración Pública Federal
- 1.3 Antecedentes de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA)

#### 2. Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA)

- 2.1. Antecedentes del SENASICA
- 2.2. ¿Qué es el SENASICA?
- 2.3. Visión y Misión del SENASICA
- 2.4. Marco legal del SENASICA
- 2.5. Objetivo y Retos del SENASICA

#### 3. Estructura Orgánica y Funcional del SENASICA

- 3.1 Concepto de Estructura Orgánica y Ocupacional
- 3.2 Normatividad para la autorización de la Estructura Orgánica
- 3.3 Estructura Orgánica del SENASICA
- 3.4 Programas y Campañas del SENASICA

#### 4. Tipos de Responsabilidades de las y los Servidores Públicos

- 4.1. Concepto de Servidor Público
- 4.2. Tipos de Responsabilidades en que pueden incurrir las y los Servidores Públicos
- 4.3. Obligaciones de las y los Servidores Públicos
- 4.1 Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental

#### 5. Cultura Institucional

- 5.1. Programa de Cultura Institucional
- 5.2. Objetivos del Programa de Cultura Institucional
- 5.3. Acciones del Programa de Cultura Institucional que aplica SENASICA
- 5.4. Código de Ética y Conducta de las y los Servidores Públicos.
- 5.5. Derechos Humanos

#### 6. Servicio Profesional de Carrera

- 6.1. Antecedentes del Servicio Profesional de Carrera
- 6.2. ¿Qué es el Servicio Profesional de Carrera?
- 6.3. Derechos y Obligaciones de las y los Servidores Públicos de Carrera
- 6.4. Subsistemas del Servicio Profesional de Carrera
- 6.5. Formato de Inducción al Puesto

#### Sitios de Interés

## Introducción

El presente curso fue diseñado con el objetivo de que las y los Servidores Públicos de nuevo ingreso identifiquen de forma general la Organización de la Administración Pública Federal, la estructura y funciones principales del SENASICA, su misión y visión, así como sus principales atribuciones, a través de la normatividad vigente para facilitar su integración a este Órgano Administrativo Desconcentrado.

### **El curso se encuentra estructurado de 6 capítulos.**

En el capítulo 1 se da a conocer el concepto y la Organización de la Administración Pública Federal, los Antecedentes de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA).

En el capítulo 2 hablaremos de los Antecedentes del SENASICA, sus atribuciones, visión y misión, así como sus objetivos y retos.

En el capítulo 3 se describirá la estructura Orgánica del SENASICA y sus principales funciones.

En el capítulo 4 se presentan los diferentes Tipos de Responsabilidades en que pueden incurrir las y los Servidores Públicos así como la importancia de la Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

En el capítulo 5 se presenta el Programa de Cultura Institucional, así como las principales acciones que realiza el SENASICA para dar cumplimiento al mismo.

En el capítulo 6 se visualizan las características del Servicio Profesional de Carrera y se hace mención de las acciones de Inducción al Puesto de las cuales se deberá dejar constancia.

#### **Meta de aprendizaje:**

Conocerás los Aspectos generales de la organización de la Administración Pública Federal, la estructura organizacional y funcional del SENASICA y sus principales atribuciones.

## Capítulo 1. Organización de la Administración Pública Federal

### Objetivo

Al finalizar este capítulo:

- Conocerás el concepto y la Organización de la Administración Pública Federal así como los antecedentes de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA).

### Temas:

- 1.1. Conceptos de la Administración Pública
- 1.2. Organización de la Administración Pública Federal
- 1.3. Antecedentes de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA)

## 1. Organización de la Administración Pública Federal

### 1.1 Conceptos de la Administración Pública Federal

Desde el punto de vista **Orgánico**, la Administración Pública se define como un conjunto de órganos estructurados e integrados en torno al Titular del Ejecutivo Federal responsable de ejecutar las políticas públicas que le permitan al Estado cumplir con las atribuciones que se establecen en el régimen jurídico.

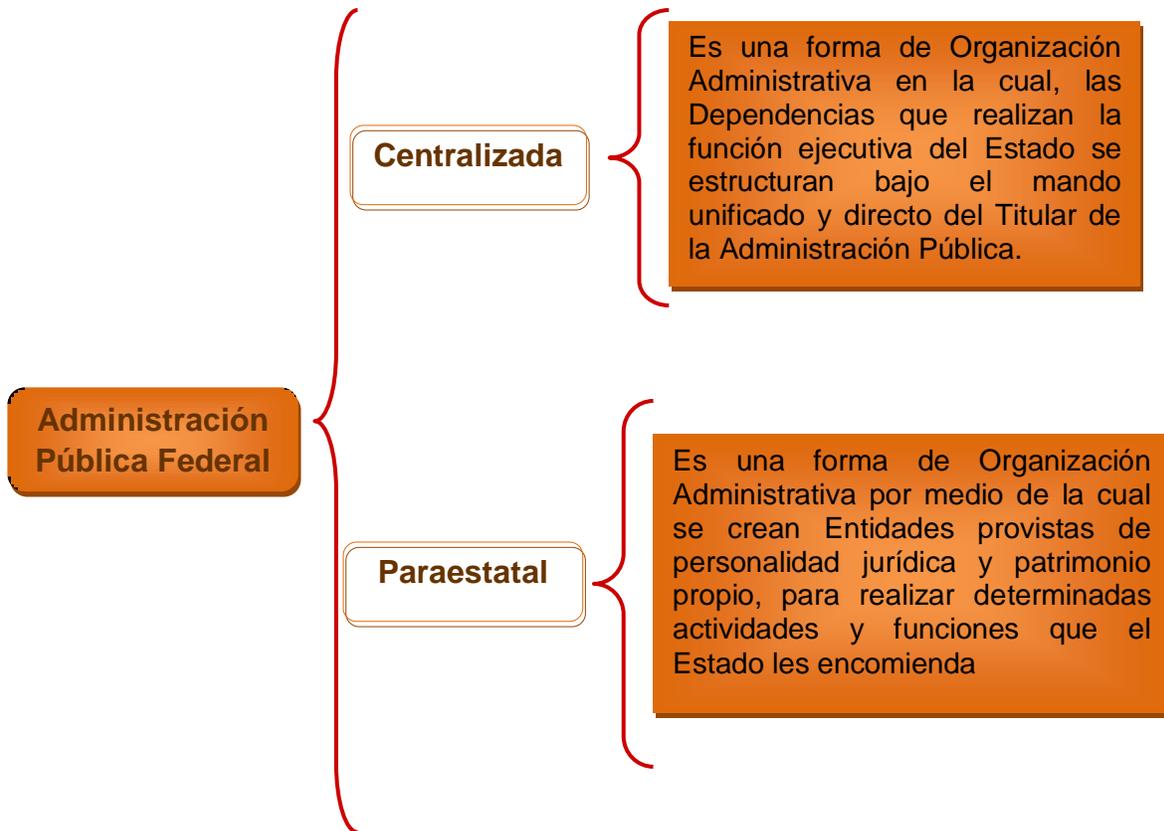
Desde el punto de vista **Funcional**, la Administración Pública es un conjunto de atribuciones, funciones y sistemas de interacción de recursos materiales, financieros, tecnológicos y humanos, con los que se materializa la actividad administrativa del Estado.

### 1. 2 Organización de la Administración Pública Federal

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el Artículo 90 establece que:

La Administración Pública Federal será Centralizada y Paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación. Las leyes determinarán las relaciones entre las entidades paraestatales y el Ejecutivo Federal, o entre éstas y las Secretarías de Estado.

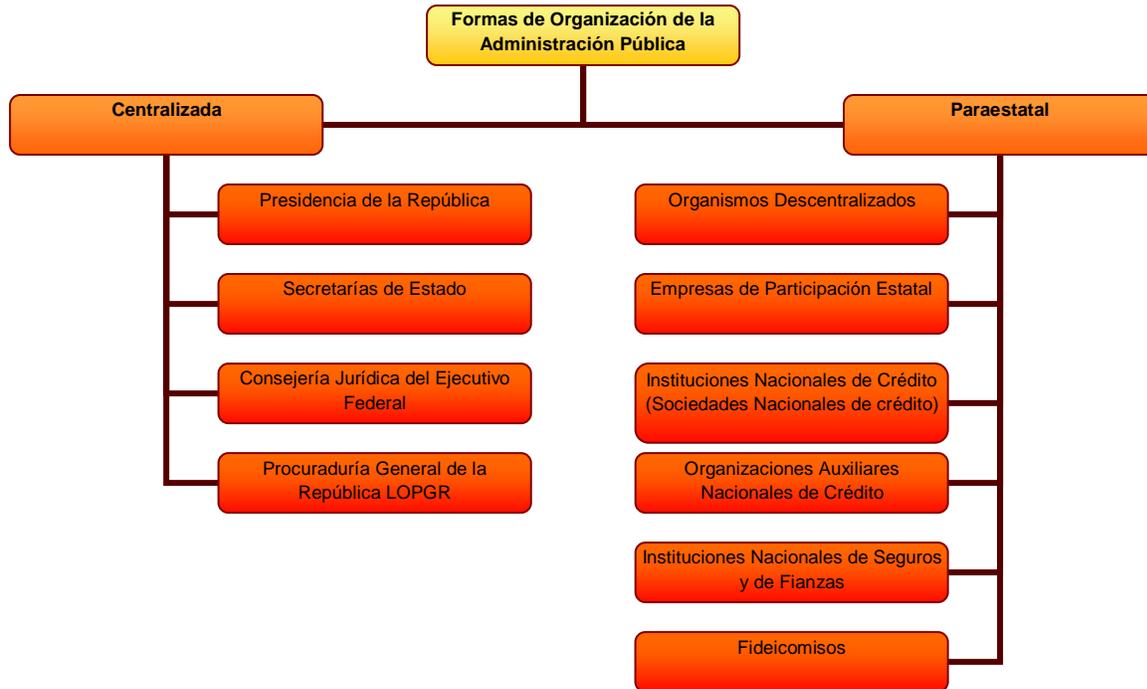
La Administración Pública se divide en dos:



La descentralización es una forma de Organización Administrativa por medio de la cual se crean entidades provistas de personalidad jurídica y patrimonio propio a las que se les asignan atribuciones y recursos para la realización de ciertas actividades que le permitan al Estado alcanzar sus fines.

### Artículo 1- 3 (Ley Orgánica de la Administración Pública Federal)

La presente Ley establece las bases de Organización de la Administración Pública Federal, Centralizada y Paraestatal.



En la Administración Pública Centralizada encontramos a las Dependencias y en la Administración Pública Paraestatal se encuentran las Entidades Paraestatales, ambas son de suma importancia para el desarrollo de nuestro país.

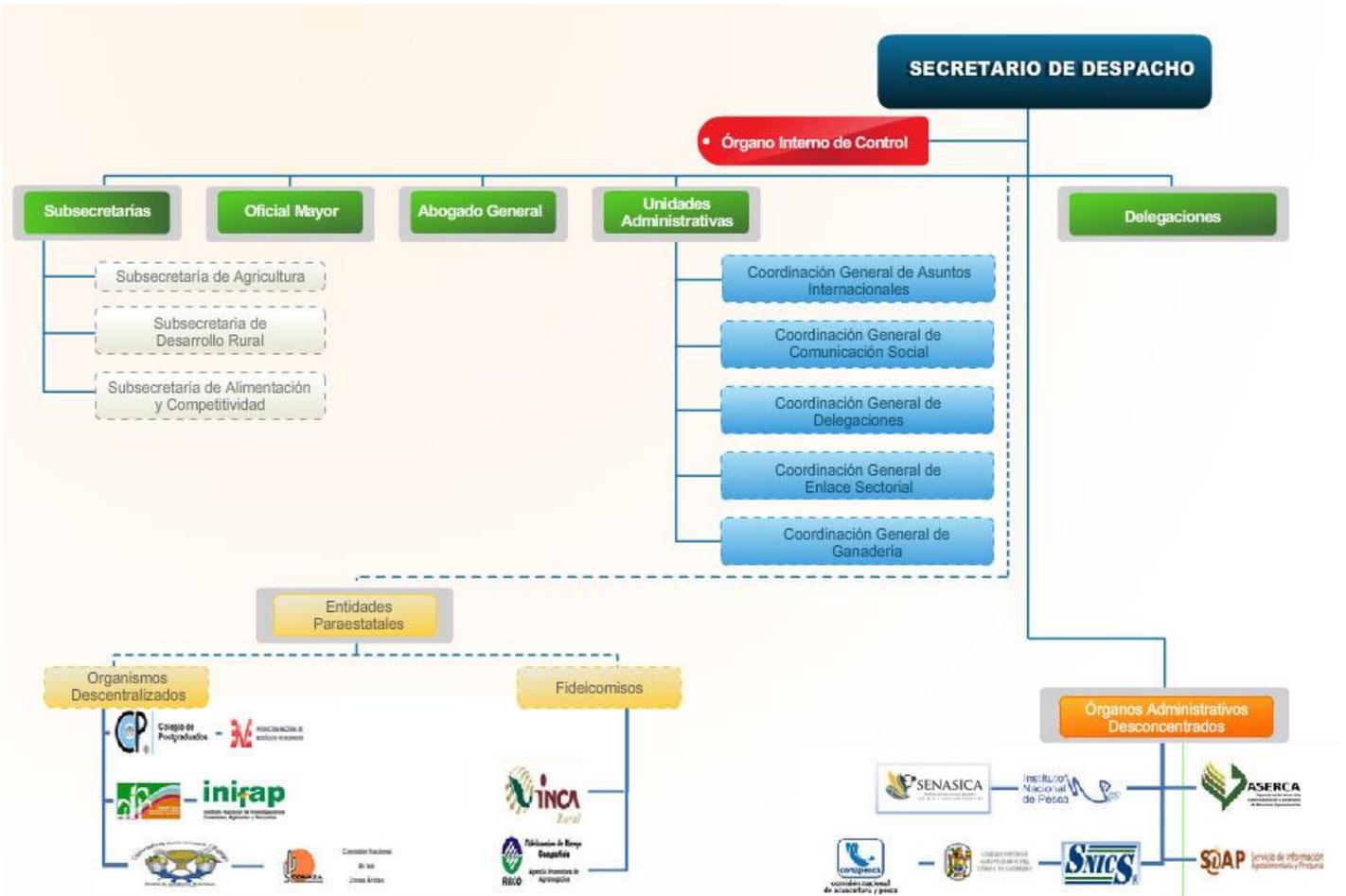
Toma conciencia de la importancia de tu trabajo al ser Servidora o servidor Público de una labor tan importante como la que realiza el SENASICA.

**ART. 26 y 35 (Ley Orgánica de la Administración Pública Federal)**

Para el despacho de los asuntos del orden administrativo, el Poder Ejecutivo de la Unión contará con las siguientes dependencias, entre las cuales se encuentra la Secretaría de Agricultura Ganadería, Desarrollo Rural Pesca y Alimentación (SAGARPA).



Para conocer dónde se ubica el Senasica dentro de la SAGARPA, revisa el siguiente organigrama.



### 1.3 Antecedentes de la SAGARPA.

Ahora identificarás mediante una línea del tiempo los diferentes acontecimientos que dieron origen a la SAGARPA.

1842	El 2 de diciembre, el presidente Nicolás Bravo decretó la creación de la que fue la Dirección General de Industria, una entidad inscrita en lo que era el Ministerio de Relaciones Exteriores e Interiores, fue en aquella área administrativa en la que se instituyó un departamento encargado de las funciones relacionadas con el fomento agropecuario y, dos años después, se le adicionarían las funciones sobre colonización.
1891	Se promulgó la Ley de Secretarías de Estado y con ello surgiría la Secretaría de Fomento, dependencia a la que se le adjudicaron las funciones administrativas inherentes con las actividades agropecuarias, de ubicación de las colonias y de obras de riego.
1934	El 22 de marzo, el presidente Lázaro Cárdenas transfiere al recién creado Departamento Agrario las funciones relativas al reparto de tierras.
1946	El 7 de diciembre el Presidente Miguel Alemán anuncia la creación de la Secretaría de Agricultura y Ganadería.
1958	Conforme a la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado emitida en diciembre, bajo la administración de Adolfo López Mateos, la primera de las atribuciones legales de la Secretaría de Agricultura y Ganadería es la de: "planear, fomentar y asesorar técnicamente la producción agrícola, ganadera, avícola, apícola y forestal en todos sus aspectos".
1976	José López Portillo, al fusionar las Secretarías de Recursos Hidráulicos y la de Agricultura y Ganadería, crea la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos.
1995	La Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos, cambia su denominación por la de Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, ya que los asuntos relacionados con los recursos hidráulicos pasan a ser competencia de la recién creada Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca.
1996	Se publica en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento Interior de la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, en el cual se establece la creación de la Comisión Nacional de Sanidad Agropecuaria

	(CONASAG) como órgano administrativo desconcentrado, conformado por una Vocal Ejecutivo, 4 Direcciones Generales siendo éstas, la de Sanidad Vegetal, Salud Animal, Inspección Fitozoosanitaria en Puertos, Aeropuertos y Fronteras, y la de Administración y Finanzas; así como por 14 Direcciones de Área, 35 Subdirecciones y 55 Jefaturas de Departamento.
2000	El 30 de noviembre la Secretaria se vuelve a reestructurar y adquiere su actual denominación, Secretaria de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA).
2001	Se publican reformas al Reglamento Interior de la SAGARPA, por lo que la Comisión Nacional de Sanidad Agropecuaria cambia de denominación a Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA) adquiriendo nuevas atribuciones y conservando la misma estructura.
2003	Con la finalidad de adecuarse a las atribuciones establecidas en el nuevo Reglamento Interior y en la nueva Ley de Desarrollo Rural Sustentable, se modificó la estructura orgánica ocupacional del SENASICA, quedando con una Dirección en Jefe, seis Direcciones Generales, 20 Direcciones de Área, 44 Subdirecciones de Área y 86 Jefaturas de Departamento.
2006	El 15 de noviembre se modifica el Reglamento Interior de la SAGARPA, en particular el artículo 49 el cual hace referencia a las atribuciones del SENASICA y el artículo 50 que señala la creación de la Dirección General de Inocuidad Agroalimentaria, Acuícola y Pesquera, se modifican.
2012	El 25 de Abril se publica en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento Interior de la SAGARPA, en el cual se hace referencia al SENASICA en el artículo 2 y 44 como Órgano Desconcentrado de la Secretaría.

Un eje rector de la SAGARPA son su misión y visión.

### **Misión de la SAGARPA**

Promover el desarrollo integral del campo y de los mares del país que permita el aprovechamiento sustentable de sus recursos, el crecimiento sostenido y equilibrado de las regiones, la generación de empleos atractivos que propicien el arraigo en el medio rural y el fortalecimiento de la productividad y competitividad de los productos para consolidar el posicionamiento y la conquista de nuevos mercados, atendiendo a los requerimientos y exigencias de los consumidores.

### **Visión de la SAGARPA**

México cuenta con una Sociedad Rural que goza de calidad de vida atractiva y con diversidad de oportunidades de desarrollo así como un Sector Agroalimentario y Pesquero rentable y sustentable que ofrece alimentos accesibles, sanos y de calidad a sus habitantes.

### **Objetivos de la SAGARPA**

La SAGARPA tiene los siguientes objetivos:

1. Elevar el nivel de desarrollo humano y patrimonial de los mexicanos que viven en las zonas rurales y costeras.
2. Abastecer el mercado interno con alimentos de calidad, sanos y accesibles provenientes de nuestros campos y mares.
3. Mejorar los ingresos de los productores incrementando nuestra presencia en los mercados globales, promoviendo los procesos de agregación de valor y la producción de energéticos.
4. Revertir el deterioro de los ecosistemas, a través de acciones para preservar el agua, el suelo y la biodiversidad.
5. Conducir el desarrollo armónico del medio rural mediante acciones concertadas, tomando acuerdos con todos los actores de la sociedad rural. Además de promover acciones que propicien la certidumbre legal en el medio rural.

## 2. Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA)

### Objetivo

Al finalizar este capítulo:

- Revisarás los antecedentes del SENASICA, así como el Marco Legal que aplica en materia de Sanidad e Inocuidad Agroalimentaria, su misión, visión y retos.

### Temas:

- 2.1 Antecedentes del SENASICA
- 2.2 ¿Qué es el SENASICA?
- 2.3 Misión y Visión del SENASICA
- 2.4 Marco legal del SENASICA
- 2.5 Objetivos y Retos del SENASICA

## 2. Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA)

### 2.1 Antecedentes del SENASICA

A continuación se presentan las áreas que, a lo largo del tiempo, han dado origen al **SENASICA**.

Año	Funciones en materia de Sanidad Inocuidad Agroalimentaria que dieron origen al SENASICA	Unidades Administrativas
1900	Sanidad Vegetal.	Dirección General de Agricultura.
1927	Defensa Agrícola.	Dirección General de Agricultura.
1933 1938	Sanidad Animal.	Dirección de Fomento Agrícola. Dirección General de Ganadería.
1949 1964	Defensa Agrícola. Sanidad Vegetal.	Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos.
1952 1956	Sanidad e Higiene Pecuaria. Sanidad Animal.	Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos.
1988	Sanidad Vegetal. Salud Animal. Sanidad Forestal.	Subsecretarías de Agricultura. Subsecretaría de Ganadería. Subsecretaría Forestal.
1992	Servicio de Cuarentena Vegetal y Animal.	Subsecretarías de Agricultura.
1993	Inspección Fitozoosanitaria Internacional en Puertos, Aeropuertos y Fronteras (CEIFI).	Subsecretaría de Ganadería.
1995	Inspección Fitozoosanitaria en Puertos, Aeropuertos y Fronteras.	Subsecretaría Forestal.

1996	Se publica en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento Interior de la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, en el cual se establece la creación de la Comisión Nacional de Sanidad Agropecuaria (CONASAG) como órgano administrativo desconcentrado, conformado por una Vocal Ejecutivo, 4 Direcciones Generales siendo éstas, la de Sanidad Vegetal, Salud Animal, Inspección Fitozoosanitaria en Puertos, Aeropuertos y Fronteras, y la de Administración y Finanzas; así como por 14 Direcciones de Área, 35 Subdirecciones y 55 Jefaturas de Departamento.
2001	Se publica el Reglamento Interior de la SAGARPA, por lo que la Comisión Nacional de Sanidad Agropecuaria cambia de denominación a Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA) adquiriendo nuevas atribuciones y conservando la misma estructura.
2003	Con la finalidad de adecuarse a las atribuciones establecidas en el nuevo Reglamento Interior y en la nueva Ley de Desarrollo Rural Sustentable, se modificó la estructura orgánica ocupacional del SENASICA, quedando con una Dirección en Jefe, seis Direcciones Generales, 20 Direcciones de Área, 44 Subdirecciones de Área y 86 Jefaturas de Departamento.
2006	El 15 de noviembre, se modifica el Reglamento Interior de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación. En particular, el artículo 49, que hace referencia a las atribuciones del Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria, y el artículo 50, que señala la creación de la Dirección General de Inocuidad Agroalimentaria, Acuícola y Pesquera, se modifican.
2007	El 2 de febrero, se modifica la Ley de Desarrollo Rural Sustentable. El 24 de julio, se publica en el Diario Oficial de la Federación la Nueva Ley General de Pesca y Acuicultura Sustentables. El 25 de julio, se publica en el Diario Oficial de la Federación la nueva Ley Federal de Sanidad Animal. El 26 de julio 2007, se modifica la Ley Federal de Sanidad Vegetal.
2008	El 19 de marzo, se publica en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento de la Ley de Bioseguridad de Organismos Genéticamente Modificados.

2009	El 30 de abril, se modifica la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.
2012	El 25 de Abril se publica en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento Interior de la SAGARPA, el cual hace Referencia al SENASICA en el artículo 2 y 44 como Órgano Desconcentrado de la Secretaría. En los artículos transitorios octavo y décimo establece que se mantienen vigentes sus atribuciones, estructura y manual de organización.

La publicación de nuevas leyes y reglamentos, o la modificación de los existentes, ha ampliado y creado nuevas atribuciones del Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria.

## 2.2 ¿Qué es el SENASICA?

El Servicio Nacional de Sanidad Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (**SENASICA**) es un **Órgano Administrativo Desconcentrado** de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación orientado a realizar acciones de orden sanitario para proteger los recursos agrícolas, acuícolas, y pecuarios de plagas y enfermedades de importancia cuarentenaria y económica, así como regular y promover la aplicación y certificación de los sistemas de reducción de riesgos de contaminación de los alimentos y la calidad agroalimentaria de éstos, para facilitar el comercio nacional e internacional de bienes de origen vegetal y animal.

Actualmente el SENASICA cuenta con una Dirección en Jefe, 6 Direcciones Generales, 1 Unidad de Promoción y Vinculación, 33 Direcciones de Área, 82 Subdirecciones de Área, y 165 Jefaturas de Departamento y 14 Coordinaciones y Secretarías Técnicas. Dichas unidades administrativas integran el Manual de Organización.

### **Artículo 17 de la Ley Orgánica Administración Pública Federal**

Para la más eficaz atención y eficiente despacho de los asuntos de su competencia, las Secretarías de Estado podrán contar con Órganos Administrativos Desconcentrados que les estarán jerárquicamente subordinados y tendrán facultades específicas para resolver sobre la materia y dentro del ámbito territorial que se determine en cada caso, de conformidad con las disposiciones aplicables.

En el Reglamento Interior de la SAGARPA específicamente en el Artículo 44 establece al **SENASICA como Órgano Desconcentrado Administrativo de la SAGARPA.**

Para la mayor eficacia y debida atención del despacho de los asuntos de la competencia de la Secretaría, esta podrá contar con **Órganos Administrativos Desconcentrados** que les estarán jerárquicamente subordinados y a quienes se otorgarán las atribuciones específicas para resolver sobre determinada materia o para la prestación de servicios, de conformidad con su instrumento jurídico de creación o disposición que regule su organización y funcionamiento interno, el cual deberá ser publicado en el Diario Oficial de la Federación.

Los Órganos Administrativos Desconcentrados deberán atender los acuerdos y demás lineamientos que dicte el Secretario.

**Artículo octavo transitorio.** Las atribuciones previstas en los artículos 37 al 60 del Reglamento que se abroga continuarán aplicándose en lo conducente, hasta en tanto se emita el Reglamento Interior del Órgano Administrativo Desconcentrado correspondiente.

### **2.3 Misión y visión del SENASICA**

Reconocer la misión y visión de SENASICA con el propósito de asumir el compromiso de alcanzar su objetivo.

#### **Misión**

Regular, administrar y fomentar las actividades de sanidad, inocuidad y calidad agroalimentaria, reduciendo los riesgos inherentes en materia agrícola, pecuaria, acuícola y pesquera, en beneficio de las y los productores, consumidores/as e industria.

#### **Visión**

Un SENASICA transformado y moderno, con un marco jurídico que procura seguridad sanitaria y facilitación del comercio, con una plataforma técnico científica consolidada, que dé certeza con reconocimiento nacional e internacional.

## 2.4 Marco Legal del SENASICA

- ✓ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- ✓ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
- ✓ Ley de Desarrollo Rural Sustentable
- ✓ Ley Federal sobre Metrología y Normalización
- ✓ Ley Federal de Procedimiento Administrativo
- ✓ Ley de Asociaciones Agrícolas



### Acuerdos y Convenios Internacionales aplicados:

Tratado de Libre Comercio de América del Norte. D.O.F. 20-XII-1993.

Protocolo de Cartagena sobre seguridad de la Biotecnología del Convenio sobre la Diversidad Biológica, D.O.F.28-X-2003.

Durante el período de 2011, se recibieron dictámenes favorables de Comisión Federal de Mejora Regulatoria (COFEMER) para realizar anteproyectos y proyectos de Normas, Reglamentos de Ley, Aprobaciones, Certificaciones, Acuerdos de Declaratorias de Zonas Libres o de Baja Prevalencia.

## 2.5 Objetivos y Retos del SENASICA

### Objetivo Institucional

“Abastecer el mercado interno con alimentos de calidad, sanos y accesibles provenientes de nuestros campos y mares”.

(Objetivo 8 del Eje 2 del PND).

Este objetivo se encuentra alineado al Plan Nacional de Desarrollo 2006-2012, y forma parte del Programa Sectorial de Desarrollo Agropecuario, SAGARPA 2006-2012 y en el Programa Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria, SENASICA 2007-2012.

## **Retos para el Periodo 2006-2012**

En el SENASICA tenemos retos que cumplir, los cuales son:

### **1. Regulación Sanitaria**

Disponer del marco regulatorio de orden público e interés social en materia de sanidad e inocuidad agroalimentaria.

### **2. Protección Nacional**

Evitar la introducción de plagas y enfermedades a través del control de la movilización de bienes a nivel nacional y de las mercancías importadas evitando la diseminación de plagas y enfermedades dentro del territorio nacional.

### **3. Combate de plagas y enfermedades**

Conservar y mejorar las condiciones sanitarias de las regiones agrícolas, acuícolas y pecuarias del país, mediante programas y servicios de prevención, control y erradicación de plagas y enfermedades.

### **4. Inocuidad Agroalimentaria**

Certificar o reconocer a nivel nacional sistemas de reducción de riesgos de contaminación para favorecer la oferta y disponibilidad de alimentos inocuos para el consumo de la población humana, así como la comercialización de bienes agrícolas, pecuarios, acuícolas y pesqueros.

### **5. Apoyo a las exportaciones**

Coadyuvar en la ampliación de oportunidades para el comercio internacional de productos agropecuarios y acuícolas mexicanos.

### **6. Fomento a la Cultura Sanitaria Agroalimentaria.**

Orientar a la ciudadanía para lograr el consumo sano de productos agropecuarios y evitar riesgos a su salud.

### 3. Estructura Orgánica y Funcional del SENASICA

#### **Objetivo**

Al finalizar este capítulo:

- Conocerás la Estructura Orgánica y Funcional del SENASICA, así como los programas, campañas y la infraestructura con la que se cuenta.

#### **Temas:**

- 3.1 Concepto de Estructura Orgánica y Ocupacional
- 3.2 Normatividad para la autorización de la Estructura Orgánica
- 3.3 Estructura Orgánica del SENASICA
- 3.4 Programas y Campañas del SENASICA

### 3. Estructura Orgánica del SENASICA

#### 3.1. Concepto de Estructura Orgánica y Ocupacional

La **Estructura Orgánica** es un conjunto de unidades administrativas que integran una dependencia y/o entidad donde se establecen niveles jerárquicos-funcionales de conformidad con las atribuciones asignadas por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como el reglamento interior correspondiente. De esta forma se identifica el sistema formal de la organización a través de la división de funciones y jerarquización de niveles así como la interacción y correlación de los mismos.

La **Estructura Ocupacional** es la agrupación de puestos- plazas, donde cada uno tiene actividades definidas, delimitadas y concretas que permiten el cumplimiento de una función, que se respaldan por un grado de responsabilidad determinado o en su caso de autoridad, si se trata de puestos de mando.

El artículo 2 del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria define a la Estructura Ocupacional como:

Conjunto de puestos con funciones definidas, delimitadas y concretas que permiten el cumplimiento de los objetivos de las unidades administrativas con base en los registros y autorizaciones, en los términos de las disposiciones aplicables, la cual se vincula a la estructura orgánica cuando identifica al superior jerárquico de cada uno de esos puestos, y a la estructura salarial cuando identifica el nivel tabular de los mismos.

#### 3.2 Normatividad para la autorización de la Estructura Orgánica

Para la autorización de la Estructura Orgánica se debe considerar lo establecido en la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria en los artículos siguientes:

##### **Artículo 6**

El Ejecutivo Federal, por conducto de la Secretaría, estará a cargo de la programación y presupuestación del gasto público federal correspondiente a las dependencias y entidades. El control y la evaluación de dicho gasto corresponderán a la Secretaría y a la Función Pública, en el ámbito de sus respectivas atribuciones. Asimismo, la Función Pública inspeccionará y vigilará el cumplimiento de las disposiciones de esta Ley y de las que de ella emanen, respecto de dicho gasto.

### **Artículo 7**

Las dependencias coordinadoras de sector orientarán y coordinarán la planeación, programación, presupuestación, control y evaluación del gasto público de las entidades ubicadas bajo su coordinación. En el caso de las entidades no coordinadas, corresponderá a la Secretaría orientar y coordinar las actividades a que se refiere este artículo.

### **Artículo 23**

En el ejercicio de sus presupuestos, las dependencias y entidades se sujetarán estrictamente a los calendarios de presupuesto autorizados a cada dependencia y entidad en los términos de las disposiciones aplicables, atendiendo los requerimientos de las mismas.

### **Artículo 24**

La programación y presupuestación del gasto público comprende:

- I. Las actividades que deberán realizar las dependencias y entidades para dar cumplimiento a los objetivos, políticas, estrategias, prioridades y metas con base en indicadores de desempeño, contenidos en los programas que se derivan del Plan Nacional de Desarrollo y, en su caso, de las directrices que el Ejecutivo Federal expida en tanto se elabore dicho Plan, en los términos de la Ley de Planeación;
- II. Las previsiones de gasto público para cubrir los recursos humanos, materiales, financieros y de otra índole, necesarios para el desarrollo de las actividades señaladas en la fracción anterior.

### **Artículo 57**

Los ejecutores de gasto deberán sujetarse a los montos autorizados en el Presupuesto de Egresos para sus respectivos ramos, programas y flujos de efectivo, salvo que se realicen adecuaciones presupuestarias en los términos que señala este Capítulo y los artículos 19, 20 y 21 de esta Ley.

### **Artículo 58**

Las adecuaciones presupuestarias se realizarán siempre que permitan un mejor cumplimiento de los objetivos de los programas a cargo de las dependencias y entidades, y comprenderán:

- I. Modificaciones a las estructuras:
  - a) Administrativa;
  - b) Funcional y programática;
  - c) Económica; y
  - d) Geográfica

### **Artículo 65**

Los ejecutores de gasto, al realizar pagos por concepto de servicios personales, deberán observar lo siguiente:

- IV. Sujetarse, en lo que les corresponda, a lo dispuesto en las leyes laborales y las leyes que prevean el establecimiento de servicios profesionales de carrera, así como observar las demás disposiciones generales aplicables. En el caso de las dependencias y entidades, deberán observar adicionalmente la política de servicios personales que establezca el Ejecutivo Federal.

### **Artículo 66**

**La Secretaría y la Función Pública**, en el ámbito de sus respectivas competencias, emitirán el manual de percepciones de los servidores públicos de las dependencias y entidades, el cual incluirá el tabulador de percepciones ordinarias y las reglas para su aplicación, conforme a las percepciones autorizadas en el Presupuesto de Egresos. Los Poderes Legislativo y Judicial y los entes autónomos, por conducto de sus respectivas unidades de administración, emitirán sus manuales de remuneraciones incluyendo el tabulador y las reglas correspondientes, conforme a lo señalado anteriormente.

Los manuales a que se refiere este artículo deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación a más tardar el último día hábil de mayo de cada año.

### **Artículo 67**

Los movimientos que realicen los ejecutores de gasto a sus estructuras orgánicas, ocupacionales y salariales, así como a las plantillas de personal, deberán realizarse mediante adecuaciones presupuestarias compensadas, las que en ningún caso incrementarán el presupuesto regularizable para servicios personales del ejercicio fiscal inmediato siguiente, salvo en el caso de la creación de plazas

conforme a los recursos previstos específicamente para tal fin en el Presupuesto de Egresos en los términos del artículo 33, fracción II de esta Ley.

En el caso de las dependencias y entidades, adicionalmente a lo dispuesto en el párrafo anterior, deberán observar las disposiciones generales aplicables al servicio profesional de carrera y, en su caso, obtener las autorizaciones correspondientes de la Función Pública.

**Para la planeación de la Estructura Orgánica se debe considerar lo establecido en:**

- El Título Segundo Capítulo I al Capítulo VII numerales 9 al 31 de las Disposiciones en materia de Planeación, Organización y Administración de los Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera.
- Manual del Servicio Profesional de Carrera publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2010 con su última reforma publicada DOF 29 de agosto de 2011.

9. La planeación de la Estructura Organizacional es el proceso mediante el cual se diseña, transforma, aprueba y registra la Estructura Orgánica y Ocupacional.

Dicha planeación tendrá por objeto que las Instituciones cuenten con organizaciones orientadas a resultados; mejorar y modernizar la gestión pública y racionalizar el gasto público.

10. Las Instituciones, bajo la coordinación del Oficial Mayor o su equivalente, a través de la unidad administrativa responsable de la organización, considerarán en el diseño y transformación de sus estructuras organizacionales los criterios técnicos siguientes:

**I. De congruencia institucional, como son:**

**a) La alineación de las estructuras orgánicas y ocupacionales, con:**

- i.* El Plan Nacional de Desarrollo y los programas que de éste deriven;
- ii.* El marco jurídico que les resulte aplicable;
- iii.* Los objetivos sectoriales, y
- iv.* La misión y objetivos institucionales.

11. La aprobación y el registro de las estructuras se realizará por la Unidad y la DGOR, respectivamente, previa solicitud de la UAO, atendiendo a lo siguiente:

I. Refrendo de las Estructuras Orgánicas y Ocupacionales aprobadas y registradas.

Cuando al inicio del ejercicio fiscal, el inventario de plazas o plantilla de personal autorizado por la SHCP, coincida con el último registro ante la Secretaría, se requerirá:

**a)** Solicitud que indique:

- La necesidad del refrendo de su Estructura Orgánica y Ocupacional;
- La inexistencia de movimientos organizacionales y presupuestarios, y
- La correspondencia de la Estructura Orgánica y Ocupacional vigente con relación a la última aprobada y registrada ante la Secretaría;

**b)** El inventario de plazas conforme al sistema informático de la SHCP con vigencia al primero de enero del año de que se trate o, copia del oficio de la SHCP en el que remite el inventario de plazas o plantilla de personal, y

**c)** En su caso, para las dependencias y órganos administrativos desconcentrados sujetos al Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, la captura del escenario organizacional en el Sistema Informático.

**II.** Creación o modificación de Estructuras Orgánicas y Ocupacionales en el ejercicio fiscal vigente.

Cuando se cree y/o se modifique la estructura orgánica y ocupacional deberá solicitarse su aprobación y registro, para lo cual se requerirá:

Solicitud que indique:

- Total de plazas que se crean, cancelan o modifican;
- Fundamento y motivación de la creación o cambio, y
- Nombre del escenario o propuesta que se genera en el Sistema Informático.

**12.** Las Instituciones no requerirán solicitar la aprobación de sus estructuras orgánicas u ocupacionales, cuando únicamente se modifiquen la descripción y el perfil de los puestos, y con ello no se afecte e inventario de plazas y plantillas de personal.

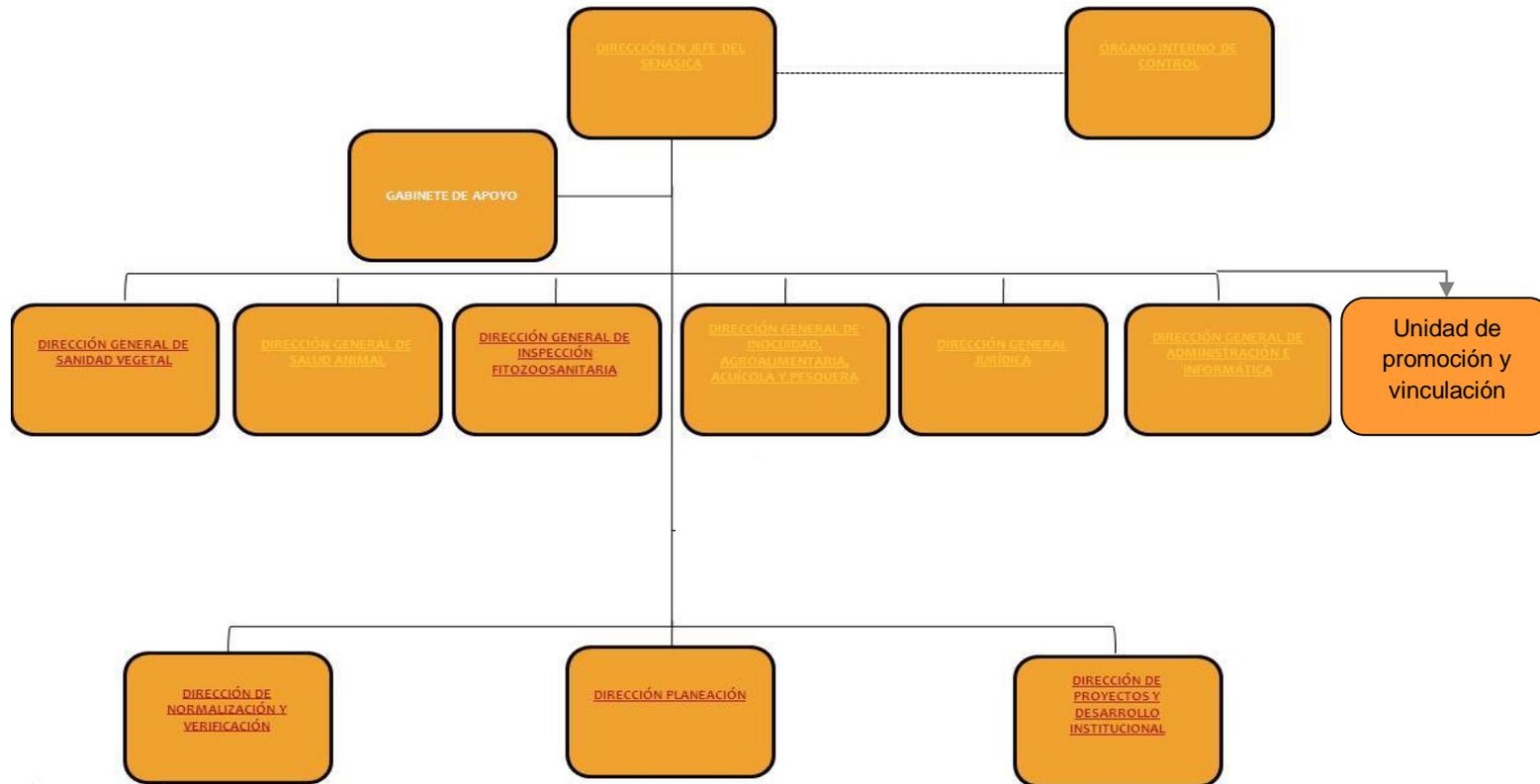
**13.** Corresponderá al Oficial Mayor o equivalente, a través de la UAO, solicitar el registro de plazas eventuales, operativas y de categorías a la DGOR.

**15.** El dictamen sobre la estructura orgánica u ocupacional de las Instituciones, lo emitirá la Unidad, con el propósito de que se acompañe a los proyectos de reglamentos, decretos o acuerdos que se sometan a la consideración del Ejecutivo Federal.

**16.** La aprobación y registro de la estructura orgánica u ocupacional correspondiente deberá solicitarse a la Unidad, una vez que sea publicado en el Diario Oficial de la Federación el reglamento, decreto o acuerdo respectivo.

### 3.3 Estructura Orgánica del SENASICA

En el siguiente organigrama se pueden visualizar las Direcciones del SENASICA de manera que puedas ubicarte dentro de él.



## **Los objetivos de estas direcciones son los siguientes:**

### **Dirección en Jefe**

Promover y vigilar el cumplimiento de las disposiciones en materia de especies, productos, insumos, equipo agrícola, vegetales, pecuarios, acuícolas, animales y pesqueros manteniendo y mejorando el estatus fitozoosanitario del país, previendo, controlando, combatiendo plagas y enfermedades que pudieran afectar a la agricultura, ganadería, sus productos y subproductos, evitando su introducción y diseminación, así como promover la aplicación de programas en la materia.

### **Dirección General de Sanidad Vegetal**

Regular los procesos de producción primaria, la movilización y comercialización, así como la importación de vegetales, que puedan generar impacto o ser la vía de introducción o diseminación de plagas reglamentadas para el país, además de ejecutar las acciones necesarias ante las Organizaciones Nacionales de Protección Fitosanitaria que restringen la exportación de productos agrícolas nacionales, con base a la evidencia científica, a los análisis de riesgo de plagas, las características agroecológicas de las zonas y de la acreditación de la condición sanitaria de la producción agrícola nacional, promoviendo la productividad agrícola y facilitando la comercialización de los productos agrícolas de México.

### **Dirección General de Salud Animal**

Planear, dirigir, promover y supervisar los servicios zoonosarios, las acciones de control y/o erradicación de enfermedades y plagas, la actualización de lineamientos relacionados con las enfermedades bajo campaña, exóticas y de emergencia, la operación y funcionamiento de los organismos auxiliares, la realización de estudios, aplicación de tecnología y administración de tercerías en la ganadería, acuicultura y pesca nacionales con base a los ordenamientos legales que le dan facultades, con el fin de mejorar el estatus sanitario del país y favorecer la competitividad en los mercados nacional e internacional.

### **Dirección General de Inspección Fitozoosanitaria**

Prevenir la introducción y diseminación de plagas y enfermedades al país mediante la determinación de programas, políticas y estrategias que se implementan operativamente en la inspección, verificación y certificación de mercancías agropecuarias, acuícolas y pesqueras, así como en materia de organismos genéticamente modificados, orgánicos, sus productos y subproductos, pesqueros, y de movilización nacional, en las Oficinas de Inspección de Sanidad Agropecuaria, en los Puntos de Verificación e Inspección Federal y en los Puntos de Verificación e Inspección Interna.

### **Dirección General de Inocuidad Agroalimentaria, Acuícola y Pesquera**

Proponer y establecer los planes y las estrategias de ejecución de las actividades de promoción y regulación de organismos genéticamente modificados, de la producción orgánica y de los sistemas de reducción de riesgos de contaminación aplicados en la producción y procesamiento primario de alimentos agrícolas, pecuarios, acuícolas, pesqueros y del Sistema de Inspección Federal de la Carne, asimismo, evaluar, dictaminar, monitorear y vigilar los plaguicidas de uso agrícola, para lograr una mayor competitividad en la producción y facilitar el comercio nacional e internacional.

### **Dirección General Jurídica**

Representar al SENASICA y validar los actos de autoridad y sanciones que pretendan emitir los servidores públicos adscritos a éste; promover todos los medios de defensa legal tendientes a salvaguardar los intereses de este Servicio Nacional así como conducir la defensa legal ante las autoridades jurisdiccionales y administrativas, al igual que coadyuvar en la adecuación y actualización del marco jurídico competencia del SENASICA, validar jurídicamente los contratos, convenios y emitir opiniones jurídicas.

### **Dirección General de Administración e Informática**

Establecer políticas, estrategias y líneas de acción para gestionar y administrar de manera eficiente, oportuna y eficaz los recursos humanos, financieros, tecnológicos, materiales, de obra pública y de servicios generales que permitan contribuir al logro de los objetivos y metas institucionales del SENASICA, así como la instrumentación de los programas y proyectos que implemente el Gobierno Federal.

### **Unidad de Promoción y Vinculación**

Autorizar y conducir proyectos, estrategias y acciones para la promoción de la cultura sanitaria agroalimentaria y de los programas sustantivos del SENASICA en los productores agrícolas, pecuarios, acuícolas y pesqueros y público en general, en el marco de la colaboración, cooperación y vinculación con los sectores público, privado y social.

### **Órgano Interno de Control**

Recibir quejas y denuncias por incumplimiento de las obligaciones de las servidoras y los servidores públicos y darles seguimiento; investigar y fincar las

responsabilidades a que haya lugar e imponer las sanciones respectivas, en los términos del ordenamiento legal en materia de responsabilidades.

### **3.4 Programas y Campañas del SENASICA**

El SENASICA diseña, implementa, opera programas y campañas para prevenir, controlar y erradicar plagas y enfermedades que afectan a los vegetales y animales, con finalidad de preservar el patrimonio agrícola, acuícola y pecuario de México.

Para alcanzar estos fines SENASICA cuenta con la infraestructura para lograr su objetivo Institucional de “Abastecer el mercado interno con alimentos de calidad, sanos y accesibles provenientes de nuestros campos y mares,”

Para realizar sus funciones sustantivas el SENASICA cuenta con las siguientes Direcciones Generales, cuyas principales funciones se describen a continuación.

#### **Dirección General de Sanidad Vegetal (DGSV)**

La Dirección General de Sanidad Vegetal realiza entre otras las siguientes funciones:

Establecer y dirigir acciones para mitigar el riesgo de introducción o diseminación de plagas reglamentadas de los vegetales, sus productos y subproductos, así como, en su caso, coordinar las acciones necesarias para su erradicación o confinación territorial.

Proponer normas oficiales mexicanas, acuerdos, lineamientos u otras disposiciones legales aplicables relacionadas con la sanidad vegetal, así como apoyar a las Delegaciones de SAGARPA para certificar, verificar e inspeccionar su cumplimiento.

La DGSV implementa los siguientes programas:

- Programa contra Huanglongbing de los cítricos.
- Programa Palomilla del Nopal.
- Programa Binacional Algodonero.

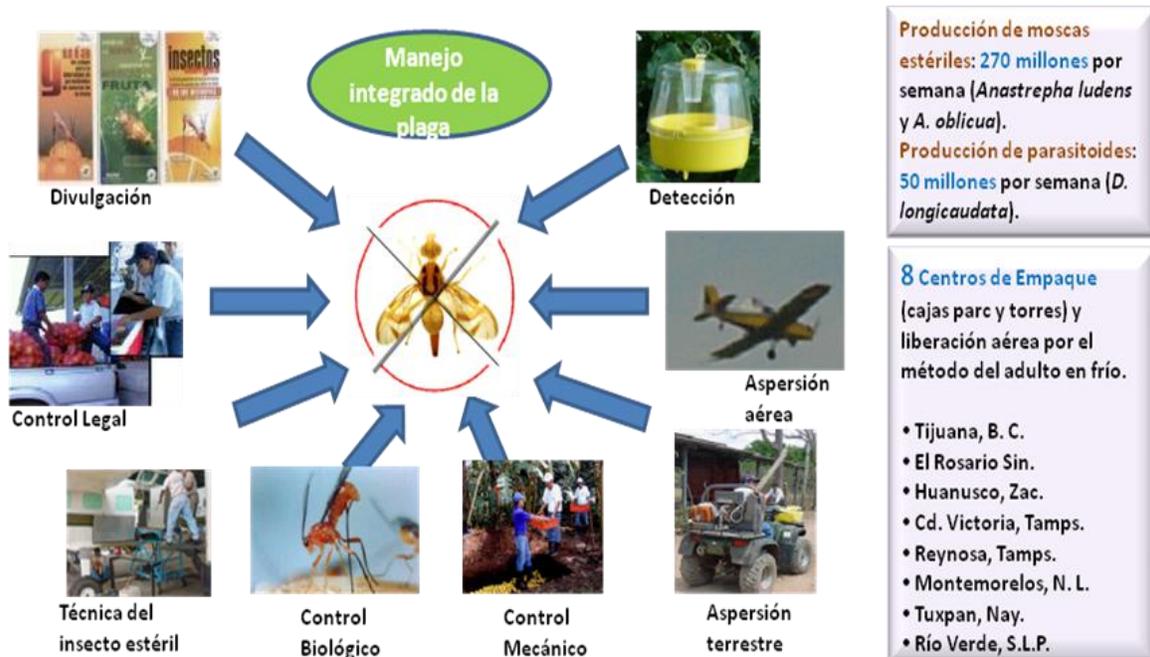
## Campaña- Programa de Moscas de la Fruta

La Dirección General de Sanidad Vegetal también desarrolla el programa y campaña PMF.

En México la fruticultura es una de las actividades económicas más importantes, sin embargo, las Moscas de la Fruta representan un factor limitante para el desarrollo de esta industria, los daños económicos que ocasionan, se estiman en USD \$2,350 millones, ante esto, el PMF, produce y libera millones de insectos estériles en la planta MOSCAFRUT con base en metas semanales definidas de producción.

El Programa de Moscas de la Fruta está basado en la amplia perspectiva del manejo de plagas que incluye el uso de la Técnica del Insecto Estéril (TIE), su objetivo es controlar a cuatro especies de moscas de la fruta (*Anastrepha ludens*, *A. obliqua*, *A. striata* y *A. serpentina*).

Se utiliza el Control Biológico a través del parasitoide *Diachasmimorpha longicaudata*, que es altamente eficiente.



En la planta se han realizado proyectos de infraestructura, corrección y mantenimiento de las instalaciones para fortalecer acciones en materia ambiental, seguridad industrial y compromiso con el medio ambiente.

## **Campaña Nacional Contra Moscas de la Fruta**

### **Combate de la plaga:**

- ✓ **Liberación aérea de moscas estériles.**
- ✓ **Liberación aérea de parasitoides.**
- ✓ **Eliminación de hospederos alternantes.**
- ✓ **Control cuarentenario de la movilización de frutos hospederos.**
- ✓ **Aplicación del cebo selectivo.**

A diciembre de 2011, el 50.6 % (991 mil 035 km<sup>2</sup>) del territorio nacional está declarado como zonas libres de moscas de la fruta, de los cuales 202 mil 017 km<sup>2</sup> han sido reconocidos por Estados Unidos, Australia, Nueva Zelanda, Comunidad Económica Europea y Japón.

Actualmente, se encuentran en proceso de reconocimiento como zonas libres de moscas de la fruta a:

- 5 municipios del Estado de Aguascalientes.
- 1 municipio de Nuevo León.
- El Municipio de Alzayanca del Estado de Tlaxcala.
- Y 18 comunidades del Municipio de San Lucas,
- Michoacán para declararse como zonas de baja prevalencia.

## **Planta MOSCAMED (mosca del mediterráneo).**

La mosca del mediterráneo (*Ceratitis capitata* Wied.) es una plaga de importancia cuarentenaria no presente en México y es de las plagas más perjudiciales de frutales y hortalizas en el mundo, se le considera la plaga más importante de la hortofruticultura mundial, dado que ataca a más de 250 hospederos, provoca daños directos e indirectos en el comercio internacional.

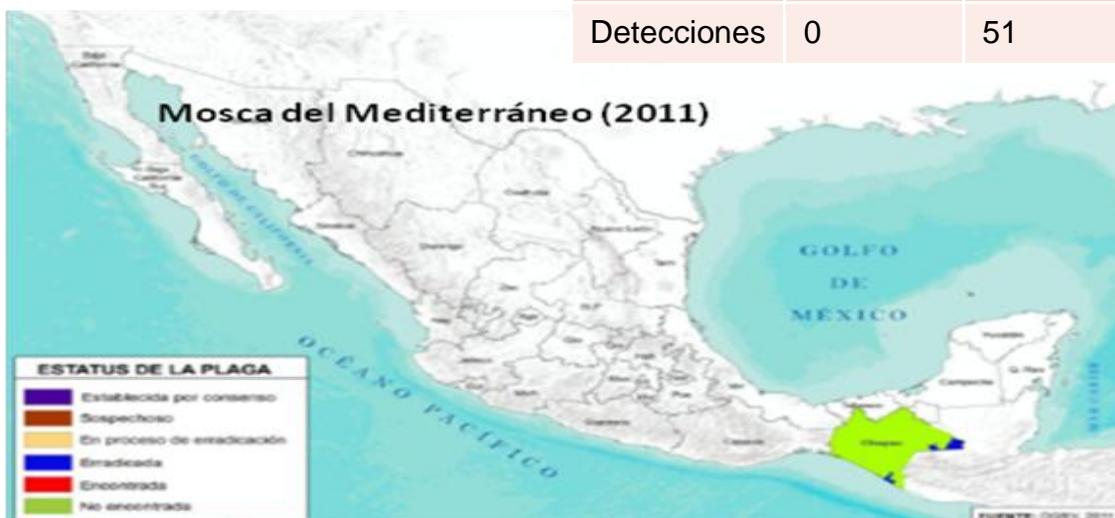
La plaga es originaria de África, sus principales hospederos son: café, mango, cítricos, aguacate, uva, tomate, chile, guayaba y papaya.

- Se producen 500 millones de pupas estériles por semana en la planta MOSCAMED, la cual depende del abasto de huevecillos de la planta El Pino en Guatemala.
- Se liberan como medida preventiva más de 450 millones de moscas estériles por semana, sobre aproximadamente 190 mil moscas/ha.

**Estatus en México 2011- Ausente, erradicada.**

En el 2011 la producción de pupas de machos estériles fue de 25 mil 733 millones. En México fueron empacados 25 mil 208 millones de pupa permitiendo la liberación del 48% en territorio mexicano y el 52% en territorio guatemalteco.

	Chiapas	Guatemala
Brotos	1	472
Detecciones	0	51



- Se logró mantener al país libre de la mosca del Mediterráneo, protegiendo a nivel nacional 2 millones de hectáreas de las principales 15 especies de frutales y hortalizas hospedantes de mosca del Mediterráneo, equivalente a 16.8 millones de toneladas de productos hortofrutícolas, salvaguardando la exportación de estos productos que generan más de 4,500 millones de dólares anuales en todo el país.
- Se atendieron 31 brotes y detecciones de Mosca del Mediterráneo.
- En la región fronteriza Chiapas-Guatemala, se opera permanentemente una red de trapeo de más de 14,000 trampas.

## Programa de Vigilancia Epidemiológica Fitosanitaria.



➤ Áreas de exploración



➤ Parcelas centinelas



➤ Rutas de trampeo



➤ Rutas de vigilancia



➤ Capacitación



➤ Material de Referencia



➤ Divulgación

### En Sanidad Vegetal México es libre de:

- Mosca del Mediterráneo.
- Cangro de los Cítricos.
- Clorosis Variegada de los Cítricos.
- Mancha Negra de los Cítricos.
- Palomilla del Nopal.
- Palomilla Morrón.
- Moscas del Vinagre.
- Palomilla de la Vid.
- Mal de Panamá Raza 4p.

**Algunas de las campañas que ha establecido SENASICA en el combate de plagas y enfermedades son:**

- MOSCA DE LA FRUTA
- PLAGAS CUARENTENARIAS DEL AGUACATEO Barrenador del hueso
- CAMPAÑA CONTRA MOKO DEL PLÁTANO
- CAMPAÑA CONTRA ENFERMEDAD DE PIERCE
- CAMPAÑA CONTRA HUANGLONGBING (HLB)
- CAMPAÑA CONTRA COCHINILLA ROSADA DEL HIBISCO
- CAMPAÑA CONTRA PALOMILLA DEL NOPAL
- CAMPAÑA CONTRA LANGOSTA
- CAMPAÑA CONTRA TRIPS ORIENTAL
- CAMPAÑA CONTRA LEPROSIS DE LOS CÍTRICOS
- CAMPAÑA CONTRA PULGÓN CAFÉ DE LOS CÍTRICOS
- CAMPAÑA CONTRA VIRUS DE LA TRISTEZA DE LOS CÍTRICOS
- CAMPAÑA CONTRA BROCA DEL CAFÉ
- PLAGAS DEL ALGODONERO
- CAMPAÑA CONTRA ÁCARO ROJO DE LAS PALMAS
- CAMPAÑA CONTRA ROYA ASIÁTICA DE LA SOYA

La DGSV opera con la siguiente **infraestructura:**

Construcción del **Centro de Empaque de Adulto en Frío de Moscas Estériles** (Mayo 2011, Tapachula, Chiapas), construido con una inversión de 86.88 millones de pesos a fin de intensificar las labores para evitar el establecimiento de la Mosca del Mediterráneo en México.

Principales características con las que cuenta el Centro de Empaque de Adulto en Frío:

- Área de construcción de siete mil 718 metros cuadrados.

- Tecnología de vanguardia en el manejo de la pupa que mejora los procesos en la recepción y empaque automatizado en el sistema de torres y emergencia.
- Tecnología de uso racional de recursos energéticos que permite utilizar una técnica ecológica para la prevención y erradicación de las Moscas del Mediterráneo.
- Instalaciones apropiadas, modernas y equipadas que permitirá optimizar la Técnica del Insecto Estéril.
- Enfriamiento en cámaras, colecta y manejo en las máquinas liberadoras, con lo que se conservan las moscas en estado óptimo para su transportación al lugar a donde serán liberadas.

La Dirección General de Sanidad Vegetal cuenta con la Red de Laboratorios de Diagnóstico Fitosanitario que reportan al área de vigilancia epidemiológica (SINAVEF).



El Laboratorio Nacional de Geoprocusamiento de Información Fitosanitaria (**LANGIF**) es un laboratorio que tiene como objetivo administrar el sistema SCOPE, proporcionar el apoyo científico y teórico que fortalezca y salvaguarde los espacios agropecuarios del país, de plagas reglamentadas y exóticas invasivas.

También está la Estación Nacional de Epidemiología, Cuarentena y Saneamiento Vegetal (**ENECUSAV**) que es un centro de desarrollo de protocolos de cuarentena y saneamiento vegetal; realiza la referencia en medidas de cuarentena y saneamiento de material propagativo importado.

Tiene como objetivos:

- La referencia de cuarentena de material propagativo.
- Referencia en el diagnóstico de plagas reglamentadas ausentes en México.
- Diagnóstico de la bacteria HLB por medio de técnicas moleculares.
- Mantenimiento de un banco nacional de Germoplasma.
- Estudios epidemiológicos de plagas reglamentadas ausentes en México.

Se cuenta también con el laboratorio de generación de tecnología para la reproducción masiva del parasitoide *Tamarixia radiata*, enemigo natural del vector del HLB.

Laboratorio de Reproducción masiva del Centro Nacional de Referencia de Control Biológico (**CNRCB**), Tecomán, Colima.

Laboratorio de Reproducción Masiva del Sureste, Mérida, Yucatán.

Laboratorio de Control Biológico de Reproducción de *Anagyrus Kamali*, el cual se utiliza en programas de control biológico de la Cochinilla rosada del hibisco. Centro Nacional de Referencia Fitosanitario (**CNRF**).

Está también el Laboratorio de Biología Molecular, para estandarizar metodologías que utilizan la técnica de reacción en cadena de la polimerasa (pcr) para el diagnóstico de fitopatógenos como el *Huanglongbing (HLB)*.

Con el equipo digitalizador de imágenes se permite realizar diagnósticos en tiempo real mediante el envío de fotografías digitales de las OISAs y laboratorios aprobados, ahorrando tiempo en embarques sin retención en punto de ingreso.

### **Dirección General de Salud Animal (DGSA)**

La Dirección General de Salud Animal tiene como funciones:

Organizar, coordinar y evaluar las actividades en materia de salud animal y sanidad acuícola y pesquera, incluidas las relacionadas con el análisis de riesgo, la rastreabilidad y bienestar animal, en coordinación con las diversas dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, gobiernos estatales y municipales, así como de los sectores privado y académico.

Coordinar la operación del sistema nacional de vigilancia epidemiológica y del dispositivo nacional de emergencia en salud animal y en sanidad acuícola, así como organizar el consejo técnico consultivo nacional de sanidad animal.

Lleva a cabo entre otros programas:

- Programa de Vigilancia Epidemiológica.
- Programa de Enfermedades exóticas.

La DGSA es la responsable de operar a nivel Nacional las siguientes campañas con el fin de incrementar la superficie liberada o con baja prevalencia de enfermedades en materia de salud animal:

- Tuberculosis Bovina.
- Fiebre Porcina Clásica.
- Enfermedad del Newcastle.
- Brucelosis bovina.
- Rabia paralítica bovina.
- Salmonelosis Aviar.
- Las garrapatas del ganado Bovino.
- Rabia paralítica bovina.
- Enfermedad de aujeszky.
- La Influenza aviar.
- Varroosis (abejas).

Mediante acciones de **vigilancia y prevención**, se mantuvo libre al país de enfermedades y plagas con potencial de impactar negativamente en el patrimonio pecuario como la Fiebre Porcina Clásica, Fiebre Aftosa, Encefalopatía Espongiforme Bovina (vacas locas), Gusano Barrenador del Ganado, Encefalitis Equina Venezolana, Hemorragia Viral del Conejo, Enfermedad Vesicular del Cerdo, Peste Bovina, Peste Equina Africana, Influenza Aviar de Alta Patogenicidad y Salmonelosis Aviar.

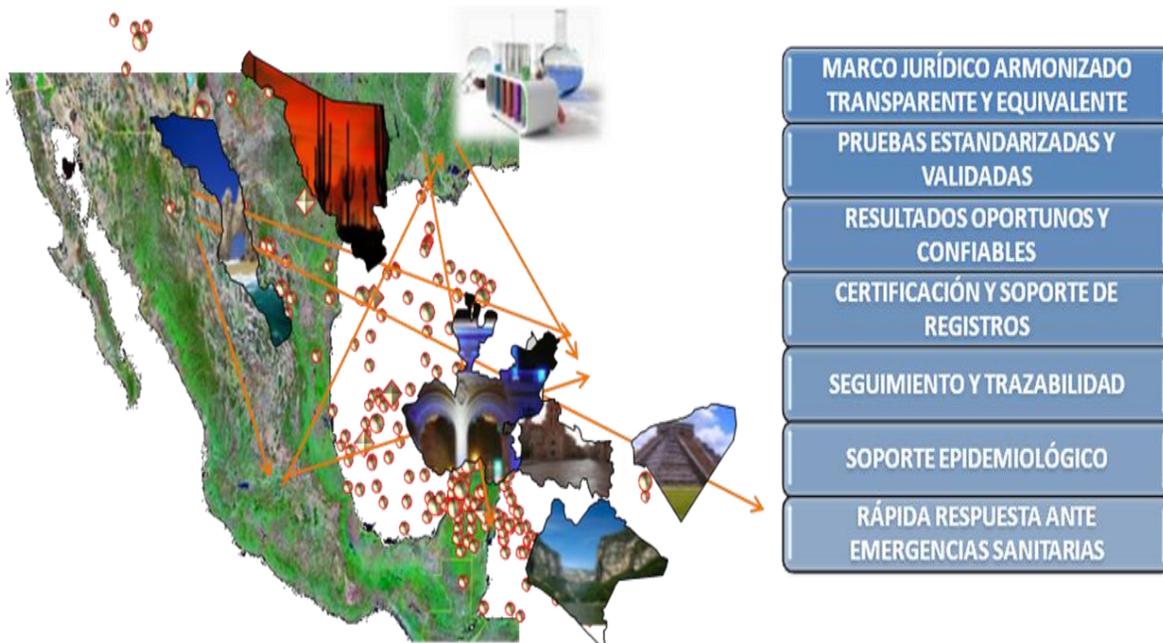
La DGSA es la responsable de operar la red de laboratorios los cuales se mencionan a continuación.

El SENASICA, en su Dirección General de Salud Animal, cuenta con una Red Nacional de Laboratorios en la que se realizan pruebas estandarizadas y confiables con una rápida respuesta ante emergencias sanitarias; para contar con la plena garantía de que los productos de origen vegetal y animal en el intercambio nacional e internacional sean sanos e inocuos.

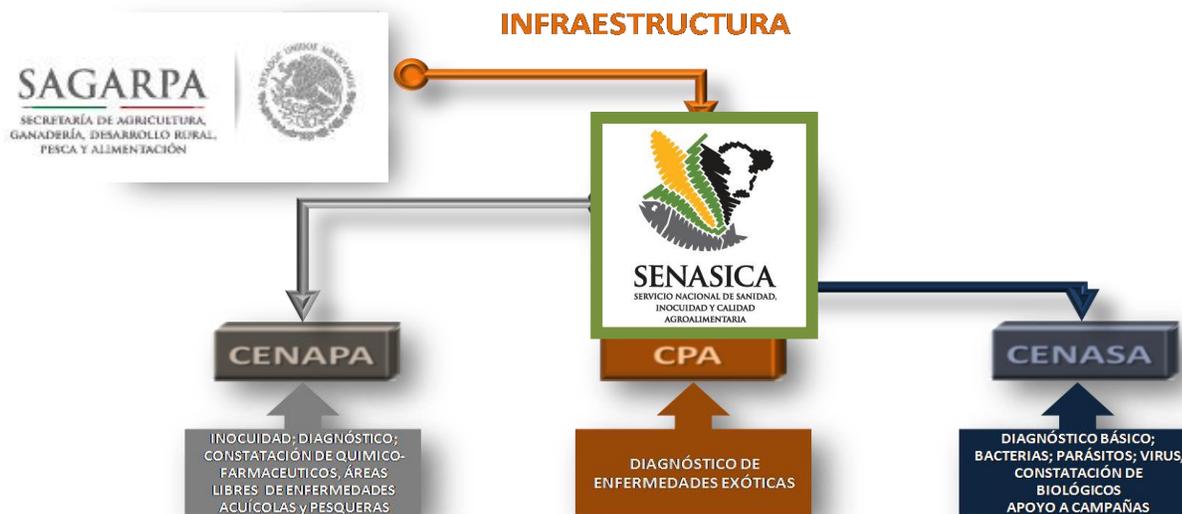
La Red está encabezada por 3 Laboratorios de Referencia: Centro Nacional de Servicios de Constatación en Salud Animal (CENAPA), Centro Nacional de Servicios de Diagnóstico en Salud Animal (CENASA), Comisión México Estados Unidos para la Prevención de la Fiebre Aftosa y Otras Enfermedades Exóticas de los Animales (CPA). Los cuales tienen la tarea de establecer los lineamientos y normas de control de técnicas de laboratorio y de calidad. Así mismo para validar y certificar laboratorios privados que revisan pruebas especializadas y muestreos para apoyo y confirmación de diagnósticos a las pruebas enviadas por otros laboratorios.

Los reportes se concentran en dos grandes sistemas, el **SINAVEF** (Sistema Nacional de Vigilancia Epidemiológica Fitosanitaria) en materia de sanidad vegetal; y el **SIGE/SIVE** (Sistema de Información Geográfica para el Sistema Nacional de Vigilancia Epidemiológica) en materia de salud animal. Estos sistemas son apoyados por laboratorios no gubernamentales acreditados y certificados por el **CENAPA, CENASA, CPA**.

La red de laboratorios es importante para el intercambio comercial.



## Red de laboratorios.



Estos tres Laboratorios de Referencia realizan pruebas especializadas con mayor especificidad para *confirmación diagnóstica*.

Se cuenta con equipos Digitalizadores de Imágenes, que permiten realizar diagnósticos en tiempo real; y ante el envío de fotografías digitales de las OISAs y de laboratorios aprobados, ahorrando tiempo en embarques sin retención en punto de ingreso.

Se ha fortalecido la red de laboratorios con la incorporación de 3 laboratorios móviles de Biología Molecular que fortalecen la capacidad de respuesta ante diversas enfermedades y plagas de origen animal, vegetal, productos orgánicos y organismos genéticamente modificados.

Los BSL-2 Móviles son únicos en México y están diseñados para ser llevados a los puntos donde exista una emergencia fito o zoonosológica y realizar el diagnóstico de manera oportuna y confiable.

**Centro Nacional de Servicios de Constatación en Salud (CENAPA)** es un laboratorio que cuenta con instalaciones y equipo de última generación en materia de constatación de la inocuidad de los alimentos, diagnóstico parasitológico y acuícola, únicos en América Latina.

Encabeza y coordina la Red Nacional de Laboratorios de Diagnóstico Acuícola y de Laboratorios Aprobados o Autorizados por la SAGARPA para el diagnóstico de endo y ectoparásitos (garrapatas) y los destinados a la determinación de residuos tóxicos y contaminantes alimenticios.

Cuenta con servicios de diagnóstico, toxicología, microbiología, constatación fisicoquímica tanto de productos fisicoquímico farmacéutico y alimenticio de uso veterinario como de residuos tóxicos de miel.

Especialidades que se realizan en el CENAPA

1. Constatación de Bienes de Origen Animal.
2. Hemoparásitos y Helmintología.
3. Residuos Tóxicos y Contaminantes.
4. Inocuidad Acuícola y Pesquera.
5. Diagnóstico Acuícola y Pesquero.
6. Desarrollo de Métodos Analíticos y Pruebas Interlaboratorio.
7. Ectoparásitos y Dípteros.
8. ELISAS.
9. Microbiología
10. Secuenciación Genómica.
11. Biología Molecular.
12. Verificación Metrológica.

**Comisión México Estados Unidos para la Prevención de la Fiebre Aftosa y Otras Enfermedades Exóticas de los Animales (CPA).** Es un laboratorio que atiende reportes de casos sospechosos las 24 horas del día, los 365 días del año en enfermedades exóticas como enzooticas.

- Aislamiento viral.
- Hemaglutinación.
- Secuenciación.
- Pruebas de patogenicidad.
- Virus seroneutralización.
- Reacción en Cadena de la Polimersa (PCR).
- Contra Inmuno-electroforesis.

- Ensayos Inmuno-enzimáticos.
- Inmuno-fluorescencia.
- Inmuno-cromatografía de flujo lateral.
- Inmuno-histoquímica.
- Western blot.

**Centro Nacional de Servicios de Diagnóstico en Salud (CENASA).** Es un laboratorio que elabora pruebas interlaboratorio para determinar el desempeño de los diferentes laboratorios aprobados y autorizados mediante ensayos de actitud de las normas establecidas por el SENASICA.

- Revisa la vigilancia epidemiológica y el diagnóstico de enfermedades zoonóticas.
- Se encarga de evaluar las técnicas y calidad de los laboratorios de diagnósticos tras su autorización.
- Efectúa la constatación de biológicos para uso veterinario.
- Coordina la producción de biológicos para diagnóstico veterinario.
- Emite la certificación sanitaria para exportación.
- Apoya campañas zoonóticas nacionales.
- Desarrolla cursos de capacitación interna como para otros laboratorios.

Para la **Sanidad Acuícola** se cuenta con los siguientes laboratorios:

**Laboratorio del Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste, S.C. (CIBNOR).**

Es un laboratorio de Servicios e Innovación en Sanidad e Inocuidad Acuícola y Pesquera **dedicado al diagnóstico de enfermedades certificables en crustáceos, peces y moluscos.**

- En 2011 se concluyó la construcción del CIBNOR y su equipamiento con un valor de **23 millones de pesos** e inició sus operaciones en **marzo de 2011.**
- El CIBNOR inició un **programa de capacitación** dirigido al personal de los laboratorios oficiales del SENASICA, sobre **metodologías y técnicas de diagnóstico** en la materia.

- El CIBNOR **Beneficiará a los productores** de la región Pacífico, desde el litoral de Baja California y Baja California Sur, hasta Nayarit.

Con la Red Nacional de Laboratorios, México garantiza al mundo y a sus Productores Agropecuarios, que la calidad de nuestros productos, cumple con todos los estándares de sanidad e inocuidad y manifiesta la responsabilidad compartida entre el gobierno y los particulares.

El SENASICA amplía su Red de Laboratorios, mediante los siguientes 3 proyectos:

- Laboratorio de Diagnóstico para Enfermedades Exóticas y Emergentes (Nivel 3 Ag) en Chiapa de Corzo, Chiapas.
- Complejo de Resguardo Genómico del SENASICA en Tecámac, Estado de México.
- Laboratorio Unidad de Contención Animal para Especies Mayores en Tecámac, Estado de México.

### **Dirección General de Inspección Fitozoosanitaria (DGIF)**

La Dirección General de Inspección Fitozoosanitaria tiene como **funciones**:

Planear sistemas, estrategias y métodos, para mantener, mejorar y optimizar el sistema de inspección fitozoosanitario, acuícola y pesquero en puertos, aeropuertos, fronteras, Puntos de Verificación e Inspección Federal y los Puntos de Verificación e Inspección Interna.

Dirigir y asegurar que los programas y estrategias conduzcan al mejoramiento y optimización de los recursos asignados para el logro de los objetivos y las metas en materia de inspección de mercancías agropecuarias, acuícolas y pesqueras, así como en materia de organismos genéticamente modificados, orgánicos, sus productos y subproductos, y de movilización nacional, en las Oficinas de Inspección de Sanidad Agropecuaria, los Puntos de Verificación e Inspección Federal, los Puntos de Verificación e Inspección Interna.

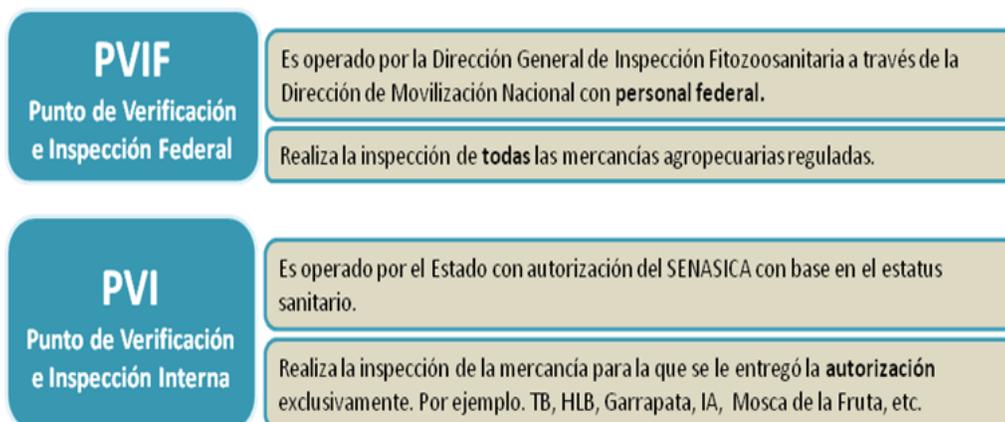
Para realizar sus funciones la DGIF cuenta con la **red de Oficinas de Inspección de Sanidad Agropecuaria (OISA)**, en las cuales se realizan las siguientes actividades:

- Verificación, Inspección y certificación de embarques comerciales de mercancías reguladas por la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación.
- Revisión de equipajes, bultos, bolsas, etc., de los pasajeros internacionales y tripulantes en vuelos comerciales y embarcaciones marítimas (cruceiros) procedentes del extranjero, así como de peatones en los cruces fronterizos, a fin de asegurar que no ingresen productos regulados por SAGARPA sin cumplir con los requisitos correspondientes.
- Inspección de aeronaves privadas, para asegurar que no descieran alimentos y sus desechos que pudieran representar un riesgo de diseminación de plagas y enfermedades.
- Inspección y certificación de mascotas procedentes del extranjero.
- Inspección de embarcaciones marítimas (de carga, cruceiros, yates), para asegurar que no descieran alimentos y sus desechos que pudieran representar un riesgo de diseminación de plagas y enfermedades.
- Autorización y supervisión de descargo y destrucción de basuras de embarcaciones marítimas.
- Supervisar el descenso y destrucción de basuras generadas en aeronaves procedentes del extranjero (de países de riesgo cuarentenario para México).
- Supervisión de aplicación de tratamientos cuarentenarios a las mercancías de importación.

Para realizar lo anterior, las oficinas cuentan con procedimientos y guías de inspección.

- Los requisitos establecidos para importar o ingresar las mercancías, son establecidos por las Direcciones Generales de Sanidad Vegetal (para vegetales y sus productos) y de Sanidad Animal (para animales terrestres y acuáticos así como sus productos y subproductos, biológicos, químicos, farmacéuticos para uso y consumo en animales).

Además la DGIF cuenta con los:



Con lo cual de 2007 a 2011, se obtuvo el 100% de eficiencia para identificar y rechazar embarques que no cumplieron con la Normatividad. Así mismo, no se introdujeron plagas ni enfermedades exóticas al país

### **Centro Nacional de Adiestramiento y Desarrollo de Unidad Canina (CENADUC) del SENASICA.**

- En 2007 el SENASICA comenzó a utilizar perros adiestrados para apoyar las labores de inspección fitozoosanitaria.
- **EI CENADUC** implementa una técnica denominada detección pasiva para adiestrar a los perros, la cual consiste en que cuando el canino detecta un producto de riesgo, se sienta, no ladra, no agrede, no rasca; esto es con la finalidad de no generar alerta o miedo entre los viajeros.
- **EI CENADUC** es un sistema de inspección fito y zoosanitaria que opera en aeropuertos y otros puntos de ingreso al país, es efectivo, rápido y amigable con los pasajeros procedentes del extranjero; la inspección es realizada con el apoyo de perros adiestrados encargados de buscar y detectar en los equipajes productos de origen animal y vegetal que son de riesgo sanitario para la agricultura, ganadería y salud pública nacional.

El objetivo del **CENADUC** es adiestrar perros que coadyuven en las acciones de inspección fito y zoosanitaria que se llevan a cabo en los puntos de acceso al país para evitar la entrada al país de plagas y enfermedades exóticas, y así salvaguardar la sanidad en el sector.

Con el CENADUC se han logrado:

- Retención de más de 203,234 kilogramos de mercancías agropecuarias que turistas pretendían ingresar al país.
- El personal de Oficinas de Inspección de Sanidad Agropecuaria (OISA) ha inspeccionado más de 1,273, 914 equipajes.
- El uso de perros entrenados en la inspección fitozoosanitaria se ha convertido en una herramienta valiosa para la detección de productos de riesgo. El promedio de detección es de 3.8 kg por día.
- Los productos retenidos con más frecuencia son: frutas, embutidos, granos, flores y semillas.
- Los productos que son retenidos son destruidos en incineradores.
- Con la implementación de la Unidad Canina se ha agilizado la inspección fitozoosanitaria en puntos de ingreso al país.

### **Dirección General de Inocuidad Agroalimentaria, Acuícola y Pesquera (DGIAAP)**

La Dirección General de Inocuidad Agroalimentaria, Acuícola y Pesquera (DGIAAP) tiene como **funciones**:

Proponer la normatividad y vigilar su cumplimiento en materia de organismos genéticamente modificados, producción orgánica, plaguicidas de uso agrícola, sistemas de reducción de riesgos de contaminación en la producción y procesamiento primario de alimentos agrícolas, pecuarios, acuícolas, pesqueros y del Sistema de Inspección Federal de la Carne.

Asegurar la efectividad de los programas nacionales para la aplicación de sistemas de reducción de riesgos de contaminación química, física y biológica aplicados en la producción y procesamiento primario de los alimentos.

Preservar la inocuidad de los bienes de origen animal procesados dentro del Sistema de Inspección Federal de la Carne (TIF).

Aplicar las medidas de bioseguridad para la reducción de riesgos en el empleo de organismos genéticamente modificados. Diseñar y dirigir el sistema nacional de control orgánico generando confianza en los productos.

Por Decretos Presidenciales publicados en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de mayo y 7 de junio del presente año fueron reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Ley General de Pesca y Acuicultura sustentables, de la Ley Federal de Sanidad Animal, así como de la Ley General de Salud respectivamente. Como resultado de dichas reformas y adiciones le fueron asignadas a SENASICA nuevas atribuciones para llevar a cabo la regulación e inspección del sacrificio y procesamiento de productos cárnicos con más de 900 rastros municipales y más de 140 rastros privados, así como también, la regulación e inspección de las empresas que realizan la transformación de productos cárnicos y productos pesqueros y acuícolas en el país.

La DGIAAP a través de los Establecimientos Tipo Inspección Federal (TIF) regula, verifica y certifica la exportación de los productos cárnicos, en estos Establecimientos TIF se realizan las siguientes actividades:

- Sacrificio, consistente en insensibilizar por medios físicos o alguno otro autorizado por la Secretaria a los animales de abasto, para su posterior sacrificio conforme a lo establecido en las disposiciones legales aplicables en la materia, a fin de obtener una canal y vísceras.
- Corte y deshuese, entendido como el proceso mediante el cual las canales o fracciones de canales son divididas o troceadas en partes específicas, debiendo ser depuradas a través del retiro de huesos, cartílagos, grasas o subproductos que no cumplan con las características de inocuidad o calidad para el consumo humano.
- Empaque, consistente en recubrir los bienes de origen animal, con materiales inocuos que impiden su exposición directa al medio ambiente o a contaminantes externos.
- Marinado, entendido como el proceso mediante el cual se agregan ingredientes comestibles a los bienes de origen animal, tales como aceites, especias, ácidos orgánicos, sales o enzimas, para alterar sus condiciones organolépticas.
- Calibrado de intestinos, consistente en limpiar, estirar, acondicionar y clasificar según su calibre y largo, los intestinos comestibles para ser utilizados en la elaboración de productos cárnicos embutidos, pudiendo envasarse con salmuera o sales.
- Elaboración de productos de carne molida, procesos que implican el aplastamiento de carne, y su paso a través de placas perforadas o mallas, para obtener una masa que se utiliza como base para moldear productos

cárnicos, a los que pueden agregarse ingredientes no cárnicos, pudiendo ser sometidos o no a un proceso de cocimiento.

- Elaboración de alimentos con bienes de origen animal, entendida como los procesos a través de los cuales se conjuntan o cocinan platillos que contienen estos productos, los cuales pueden encontrarse listos para consumo o requerir de algún proceso ulterior antes de ser consumidos.
- Embutido, constituido por los procesos mediante los cuales se mezclan pastas de carne o productos cárnicos picados o molidos junto con ingredientes comestibles, tales como almidones, especias o sales, para obtener masas que son vaciadas en intestinos comestibles, moldes o tripas de materiales sintéticos e inocuos, para ser sometidos a un proceso de cocido, ahumado o madurado.
- Deshidratación, entendida como el proceso por el cual los bienes de origen animal son sometidos a temperaturas altas para evaporar o drenar líquidos de su masa.
- Maduración, consistente en someter los bienes de origen animal a cultivos microbianos, adiciones con azúcares o sales, siendo mantenidos en reposo durante lapsos de tiempo variables para modificar sus condiciones organolépticas y aumentar su vida de anaquel.
- Curado, consistente en adicionar sales como el cloruro de sodio, nitritos, nitratos u otros aditivos alimentarios para aumentar la vida de anaquel de los bienes de origen animal.
- Ahumado, entendido como el proceso a través del cual los bienes de origen animal son expuestos a humo líquidos o sales para ahumar o productos certificados por la autoridad competente para su uso en alimentos para consumo humano para modificar sus condiciones organolépticas o para aumentar su vida de anaquel.
- Elaboración de manteca, proceso a través del cual los tejidos adiposos de las especies comestibles son sometidos a un proceso de calentamiento para obtener una masa con cuerpo graso blando.
- Elaboración de chicharrón, consistente en freír los tejidos cutáneos de las especies comestibles hasta que se tornan esponjosos y crujientes, pudiendo ser utilizados los sedimentos de dicho freído para elaborar otra modalidad que incluye la adición de especias y la aglutinación de los mismos para obtener “chicharrón prensado”.

- Enlatado, entendido como el proceso a través del cual los bienes de origen animal son depositados en recipientes metálicos de cierre hermético que garanticen su protección de contaminaciones externas.
- Industrialización de huevo, consistente en transformar el huevo para plato, obteniendo ovoproductos líquidos o deshidratados, que pueden ser pasteurizados o ultrapasteurizados.
- Frigorífico, consistente en almacenar de manera inocua mercancías reguladas, pudiendo conservarse a temperatura de refrigeración (0 a 4 grados centígrados) o a temperatura de congelación (igual o menor a -18 grados centígrados).
- Aquellos que la Secretaría determine de acuerdo al avance científico y tecnológico.

### **Su objetivo es:**

Los establecimientos con denominación Tipo Inspección Federal o su abreviatura TIF podrán ostentar conforme lo señala la Ley Federal de Sanidad Animal, un símbolo de calidad higiénico-sanitaria de los bienes de origen animal, lo anterior cuando en sus instalaciones, equipos y procesos productivos se ajusten a las disposiciones de sanidad animal y de buenas prácticas pecuarias y dicha condición esté certificada por la Secretaría o por organismos de certificación aprobados por ésta.

### **Los Médicos Veterinarios Oficiales (MVO) realizan las siguientes actividades en los Establecimientos:**

- a) Inspección en línea, entendida como el conjunto de actos de constatación de los documentos, mercancías, procesos, equipos e instalaciones utilizadas por el Establecimiento TIF con el objeto de asegurar la inocuidad de las mercancías reguladas, recursos acuícolas o pesqueros y de los productos y subproductos, así como el mantenimiento de las condiciones e instalaciones bajo las cuales le fue entregada la Certificación TIF;
- b) Verificación, entendida como la constatación, documental, ocular o mediante muestreo y su análisis, que tiene como objetivo dictaminar el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables de los documentos, mercancías y procesos inherentes al Establecimiento TIF, el cual deberá de estar soportado por los diferentes controles y formatos que sean implementados por la DGIAAP;

- c) Expedición de Certificados Zoosanitarios para Exportación, entendida como el procedimiento mediante el cual el Médico Veterinario Oficial avala con su firma, que los productos o subproductos, que se obtienen como resultado de los diferentes procesos autorizados en el Establecimiento TIF, cumplen con las disposiciones legales aplicables y han sido inspeccionados y verificados, por lo que pueden ser movilizados a sus destinos fuera de territorio nacional;
- d) Validación de Constancias de Procedencia TIF, para la movilización e identificación de origen de los bienes de origen animal que se envían y reciben entre Establecimientos TIF.
- e) Aplicación de medidas de seguridad, inocuidad, zoonosológicas y de Buenas Prácticas Pecuarias necesarias para garantizar la inocuidad de los mercancías reguladas, recursos acuícolas y pesqueros que se procesan en los Establecimientos TIF.

Se otorgó la certificación con consecutivo No. 547, pero actualmente están activos solamente 407.

## **CENTRO NACIONAL DE REFERENCIA DE PLAGUICIDAS Y CONTAMINANTES.**

Los residuos de plaguicidas en productos agrícolas representan actualmente en el mundo un serio problema por los riesgos que se pueden generar en la salud de los consumidores; y por constituirse como una barrera no arancelaria para el comercio internacional de los productos agrícolas.

El propósito del **Centro Nacional de Referencia de Plaguicidas y Contaminantes** es coadyuvar con la **DGIAAP** en las acciones de vigilancia mediante el análisis de muestras de productos agrícolas para el cumplimiento de los Límites Máximos de Residuos de Plaguicidas autorizados en México por COFEPRIS; contribuir en la protección de la salud de quienes manejan los plaguicidas, la del consumidor de los productos agrícolas y la de ecología.

El CNRPYC establece la metodología para la detección de 406 moléculas de plaguicidas e inicia las actividades para la validación de los métodos analíticos para la identificación y cuantificación de residuos de plaguicidas organoclorados, organofosforados y organonitrogenados en productos con bajo o con alto contenido de humedad, así como con alto contenido de grasa para respaldar la calidad y confiabilidad los informes de resultados que se emiten.

## Centro Nacional de Referencia en Detección de Organismos Genéticamente Modificados.

Este centro tiene como objetivo conducir las actividades operativas para la secuenciación, detección, identificación y cuantificación de especies vegetales, animales, acuícolas y microorganismos genéticamente modificados relacionadas, y lo relacionado con su utilización confinada, liberación experimental, liberación en programa piloto y liberación comercial.

### Organismos Genéticamente Modificados (OGM).

Los OGM son organismos vivos cuyas características han sido cambiadas, usando técnicas modernas en laboratorios especializados, para introducir genes que proceden de otras especies. Estas técnicas permiten separar, modificar y transferir partes del ADN de un ser vivo (bacteria, virus, vegetal, animal o humano) para introducirlo en el de otro.

Con el desarrollo de la ingeniería genética, se puede lograr que diversos organismos tengan nuevas características o propiedades.

Los principales organismos transgénicos que se cultivan en México son algodón y soya; también se ha experimentado con papaya, calabacita, papa y jitomate.

Ejemplo:

PLANTAS	ANIMALES	MICROORGANISMOS Y VIRUS
(algodón, soya, arroz) Resistencia a plagas a virus y enfermedades. Tolerancia a herbicidas. Adaptación a ambientes extremos. Mejoras Alimenticias.	(peces, mosquitos, ratones) Resistencia a virus y enfermedades. Impedir transmisión de enfermedades. Crecimiento más rápido.	Producción de hormonas como la insulina. Descomponer contaminantes. Terapia génica. Producción de fármacos y vacunas.

Con los programas, campañas e infraestructura SENASICA protege:

- 200 millones de toneladas de alimentos producidos.
- Inventario ganadero en su conjunto (bovinos, cerdos, aves, equinos, ovinos, caprinos y colmenas).
- 22 mil millones de dólares de las exportaciones agropecuarias.
- La competitividad de la agricultura, ganadería, acuicultura y pesca de México.

SENASICA tiene reconocimiento de unidades de producción por la aplicación de Buenas Prácticas Agrícolas, Pecuarias y Acuícolas.

SENASICA colabora en la exportación de productos y subproductos tales como aguacate, guayaba, mango, cítricos, jitomate, uva, café, trigo, maíz, camarón blanco, harinas de pescado, aceite de pescado, calamar, mejillón, tilapia, sardina congelada, cedro, bovinos, equinos, ovinos caprinos, colmenas, sus productos y subproductos.

### Unidad de Promoción y Vinculación

Esta unidad tiene como propósito orientar a la ciudadanía para lograr el consumo sano de productos agropecuarios, ofreciéndole información y conocimientos en materia de procedimientos que eviten riesgos y fortalezcan su salud.



## 4. Tipos de Responsabilidades de las y los Servidores Públicos

### Objetivo

Al finalizar este capítulo:

Identificarás los Tipos de Responsabilidades en que puedan incurrir las y los Servidores Públicos así como la importancia de la Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

### Temas:

- 4.1 Concepto de Servidor Público
- 4.2 Tipos de Responsabilidades en que puede incurrir las y los Servidores Públicos
- 4.3 Obligaciones de las y los Servidores Públicos
- 4.4 Transparencia y acceso a la Información Pública Gubernamental

## 4.1 Concepto de Servidor Público

Para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión, en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal o en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.(...)

Las Constituciones de los Estados de la República precisarán, en los mismos términos del primer párrafo de este artículo y para los efectos de sus responsabilidades, el carácter de servidores públicos de quienes desempeñen empleo, cargo o comisión en los Estados y en los Municipios. Artículo 108 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

## 4.2 Tipos de Responsabilidades en que pueden incurrir las y los Servidores Públicos

**Responsabilidad Penal.** En materia penal las y los Servidores Públicos pueden incurrir en ciertas responsabilidades cuyos delitos se encuentran tipificados en Título Décimo del Código Penal Federal Artículos 212-224.

Las sanciones las impone el Estado con base en la Ley, consiste en:

- Ejercicio indebido de servicio público.
- Abuso de autoridad.
- Desaparición forzada de personas.
- Coalición de servidores públicos.
- Uso indebido de atribuciones y facultades.
- Concusión.
- Intimidación.
- Ejercicio abusivo de funciones.
- Tráfico de Influencia.
- Cohecho.
- Cohecho a servidores públicos extranjeros.
- Peculado.
- Enriquecimiento Ilícito.

**Responsabilidad Penal.** El segundo Párrafo del Artículo 113 Constitucional establece que: La responsabilidad del Estado por los daños que, con motivo de su actividad administrativa irregular, cause en los bienes o derechos de los particulares, será objetiva y directa. Los particulares tendrán derecho a una indemnización conforme a las bases, límites y procedimientos que establezcan las leyes.

La Ley de Responsabilidad Patrimonial del Estado es reglamentaria del artículo anterior y ésta tiene por objeto fijar las bases y procedimientos a través de los cuales el Estado deberá responder a quienes, sin obligación jurídica de soportarlo, sufran daños y perjuicios como resultado de la actividad administrativa irregular de sus Servidores Públicos.

En este tipo de Responsabilidad, el estado actúa como una persona moral pero sin ejercer acto de autoridad.

**Responsabilidad Administrativa.** Las leyes sobre responsabilidades administrativas de los servidores públicos, determinarán sus obligaciones a fin de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, y eficiencia en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos y comisiones; las sanciones aplicables por los actos u omisiones en que incurran, así como los procedimientos y las autoridades para aplicarlas. Dichas sanciones, además de las que señalen las leyes, consistirán en suspensión, destitución e inhabilitación, asó como en sanciones económicas, y deberán establecerse de acuerdo con los beneficios económicos obtenidos por el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales causados por sus actos u omisiones a que se refiere la fracción III del artículo 109, pero que no podrán exceder de tres tantos de los beneficios obtenidos o de los daños y perjuicios causados.

- Amonestación privada o pública;
- Suspensión del empleo, cargo o comisión por un período no menor de tres días ni mayor a un año;
- Destitución del puesto;
- Sanción económica, e
- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

### **4.3 Obligaciones de las y los Servidores Públicos**

En el artículo 8 de Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos se establece:

Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones:

**I.-** Cumplir el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;

**II.-** Formular y ejecutar los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia, y cumplir las leyes y la normatividad que determinen el manejo de recursos económicos públicos;

**III.-** Utilizar los recursos que tenga asignados y las facultades que le hayan sido atribuidas para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, exclusivamente para los fines a que están afectos;

**IV.-** Rendir cuentas sobre el ejercicio de las funciones que tenga conferidas y coadyuvar en la rendición de cuentas de la gestión pública federal, proporcionando la documentación e información que le sea requerida en los términos que establezcan las disposiciones legales correspondientes;

**V.-** Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, tenga bajo su responsabilidad, e impedir o evitar su uso, sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidos;

**VI.-** Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste;

**VII.-** Comunicar por escrito al titular de la dependencia o entidad en la que preste sus servicios, las dudas fundadas que le suscite la procedencia de las órdenes que reciba y que pudiesen implicar violaciones a la Ley o a cualquier otra disposición jurídica o administrativa, a efecto de que el titular dicte las medidas que en derecho procedan, las cuales deberán ser notificadas al servidor público que emitió la orden y al interesado;

**VIII.-** Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión, por haber concluido el período para el cual se le designó, por haber sido cesado o por cualquier otra causa legal que se lo impida;

**IX.-** Abstenerse de disponer o autorizar que un subordinado no asista sin causa justificada a sus labores, así como de otorgar indebidamente licencias, permisos o comisiones con goce parcial o total de sueldo y otras percepciones;

**X.-** Abstenerse de autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación de quien se encuentre inhabilitado por resolución de autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;

**XI.-** Excusarse de intervenir, por motivo de su encargo, en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte. El servidor público deberá informar por escrito al jefe inmediato sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia el párrafo anterior y que sean de su conocimiento, y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando el servidor público no pueda abstenerse de intervenir en ellos;

**XII.-** Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones, de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, bienes muebles o inmuebles mediante enajenación en precio notoriamente inferior al que tenga en el mercado ordinario, donaciones, servicios, empleos, cargos o comisiones para sí, o para las personas a que se refiere la fracción XI de este artículo, que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el servidor público de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique intereses en conflicto. Esta prevención es aplicable hasta un año después de que se haya retirado del empleo, cargo o comisión. Habrá intereses en conflicto cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño imparcial de su empleo, cargo o comisión.

Una vez concluido el empleo, cargo o comisión, el servidor público deberá observar, para evitar incurrir en intereses en conflicto, lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley;

En el caso del personal de los centros públicos de investigación, los órganos de gobierno de dichos centros, con la previa autorización de su órgano de control interno, podrán determinar los términos y condiciones específicas de aplicación y

excepción a lo dispuesto en esta fracción, tratándose de los conflictos de intereses que puede implicar las actividades en que este personal participe o se vincule con proyectos de investigación científica y desarrollo tecnológico en relación con terceros de conformidad con lo que establezca la Ley de Ciencia y Tecnología;  
*Párrafo adicionado DOF 21-08-2006.*

**XIII.-** Desempeñar su empleo, cargo o comisión sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones comprobables que el Estado le otorga por el desempeño de su función, sean para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;

**XIV.-** Abstenerse de intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión del contrato o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;

**XV.-** Presentar con oportunidad y veracidad las declaraciones de situación patrimonial, en los términos establecidos por la Ley;

**XVI.-** Atender con diligencia las instrucciones, requerimientos o resoluciones que reciba de la Secretaría, del contralor interno o de los titulares de las áreas de auditoría, de quejas y de responsabilidades, conforme a la competencia de éstos;

**XVII.-** Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones de este artículo;

**XVIII.-** Denunciar por escrito ante la Secretaría o la contraloría interna, los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda constituir responsabilidad administrativa en los términos de la Ley y demás disposiciones aplicables;

**XIX.-** Proporcionar en forma oportuna y veraz, toda información y datos solicitados por la institución a la que legalmente le competa la vigilancia y defensa de los derechos humanos. En el cumplimiento de esta obligación, además, el servidor público deberá permitir, sin demora, el acceso a los recintos o instalaciones, expedientes o documentación que la institución de referencia considere necesario revisar para el eficaz desempeño de sus atribuciones y corroborar, también, el contenido de los informes y datos que se le hubiesen proporcionado;

*Fracción reformada DOF 30-06-2006*

**XX.-** Abstenerse, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, de celebrar o autorizar la celebración de pedidos o contratos relacionados con adquisiciones,

arrendamientos y enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y la contratación de obra pública o de servicios relacionados con ésta, con quien desempeñe un empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien con las sociedades de las que dichas personas formen parte. Por ningún motivo podrá celebrarse pedido o contrato alguno con quien se encuentre inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;

**XXI.-** Abstenerse de inhibir por sí o por interpósita persona, utilizando cualquier medio, a los posibles quejosos con el fin de evitar la formulación o presentación de denuncias o realizar, con motivo de ello, cualquier acto u omisión que redunde en perjuicio de los intereses de quienes las formulen o presenten;

**XXII.-** Abstenerse de aprovechar la posición que su empleo, cargo o comisión le confiere para inducir a que otro servidor público efectúe, retrase u omita realizar algún acto de su competencia, que le reporte cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o para alguna de las personas a que se refiere la fracción XI;

**XXIII.-** Abstenerse de adquirir para sí o para las personas a que se refiere la fracción XI, bienes inmuebles que pudieren incrementar su valor o, en general, que mejoren sus condiciones, como resultado de la realización de obras o inversiones públicas o privadas, que haya autorizado o tenido conocimiento con motivo de su empleo, cargo o comisión. Esta restricción será aplicable hasta un año después de que el servidor público se haya retirado del empleo, cargo o comisión, y

**XXIV.-** Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público.

El incumplimiento a lo dispuesto en el presente artículo dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de las normas específicas que al respecto rijan en el servicio de las fuerzas armadas.

#### **4.4 Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental**

La ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, tiene como finalidad proveer lo necesario para garantizar el acceso de toda persona a la información en posesión de los Poderes de la Unión, los órganos constitucionales autónomos o con autonomía legal, y cualquier otra entidad federal. ARTÍCULO 1 LTAIPG.

## **Objetivos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.**

- I.** Proveer lo necesario para que toda persona pueda tener acceso a la información mediante procedimientos claros y sencillos;
- II.** Transparentar la gestión pública mediante la difusión de la información que generan los sujetos obligados;
- III.** Garantizar la protección de los datos personales en posesión de los sujetos obligados;
- IV.** Favorecer la rendición de cuentas a los ciudadanos, de manera que puedan valorar el desempeño de los sujetos obligados;
- V.** Mejorar la organización, clasificación y manejo de los documentos, y
- VI.** Contribuir a la democratización de la sociedad mexicana y la plena vigencia del Estado de derecho. (Artículo 4 LTAIPG)

## 5. Cultura Institucional

### Objetivo

Al finalizar este capítulo:

- Conocerás el Programa de Cultura Institucional y las principales acciones que el SENASICA difunde.

### Temas:

- 5.1 Programa de Cultura Institucional
- 5.2 Objetivos del Programa de Cultura Institucional
- 5.3 Acciones del Programa de Cultura Institucional que aplica SENASICA
- 5.4 Código de Ética de las y los Servidores Públicos
- 5.5 Derechos Humanos

## **5.1 Programa de Cultura Institucional**

El Programa de Cultura Institucional (PCI), representa una de las estrategias más importantes del Gobierno Federal para transformar las instituciones públicas mexicanas en espacios laborales con rostro humano, más justo e igualitarios, que redunden en una mayor productividad, eficacia, eficiencia entre las y los servidores públicos, coadyuvando a disminuir la desigualdad aún presente entre mujeres y hombres.

El programa busca realizar mejoras de mediano plazo que oriente la cultura de las instituciones públicas al logro de los programas del Gobierno Federal, apoyados en una cultura de igualdad de oportunidades y no discriminación, además, es el primer intento para entender los aspectos de la cultura de las instituciones y ver el impacto que tienen en los procesos de planificación, programación, clima organizacional y en la manera en que se otorgan bienes y servicios a la población.

El principal objetivo del Programa de Cultura Institucional (PCI), es promover y fomentar las condiciones que posibiliten una sociedad libre de discriminación por motivos de género, promoviendo el respeto y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### **Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012**

#### **Eje 3. Igualdad de Oportunidades**

#### **Eje 5. Democracia efectiva y política exterior responsable**

La creación del Programa de Cultura Institucional (PCI) se sustenta en disposiciones normativas a nivel nacional e internacional. A partir de que México firma en 1995 la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de las Mujeres celebrada en Beijing, China, nuestro país se compromete a integrar la perspectiva de género en diversos planes, programas y proyectos de gobierno.

Esta estrategia se ha venido implementando en nuestro país durante las tres últimas administraciones del Ejecutivo Federal, y en las cuales se ha legitimado como una de las herramientas clave de buen gobierno y Función Pública.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en su Eje Rector 3, Igualdad de Oportunidades, Objetivo 16, establece la eliminación de cualquier forma de discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En las estrategias 4.3 y 4.5 del objetivo 4 perteneciente al Eje Rector 5 del PND 2007-2012, se plantea la profesionalización del servicio público para mejorar el rendimiento de las estructuras orgánicas de la Administración Pública Federal

(APF) y avanzar en su regulación, gestión, procesos y resultados para poder satisfacer la provisión de bienes y servicios públicos de la ciudadanía. La posibilidad de lograrlo radicará en gran medida en la integración de la perspectiva de género en las normas, estructuras, procesos y cultura de las instituciones.

### **El marco normativo que sustenta el PCI de la APF:**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW), 1979.
- Convención de Belém do Pará, Brasil, 1994.
- Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres, 1995.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2001.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007, y sus reformas y modificaciones.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (1976), con sus reformas y modificaciones.
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (2002), con sus reformas y modificaciones.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003).
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008- 2012.
- Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres (2002), con sus modificaciones.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2007).

LA EQUIDAD entre mujeres y hombres es una prioridad que el Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA) se ha empeñado en alcanzar dentro de su ámbito de competencia, por lo que ha dispuesto elaborar y establecer compromisos que deriven del Programa de Cultura Institucional (PCI), que permitan trazar un plan estratégico para crear y fomentar relaciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades y trato entre las servidoras y servidores públicos que desempeñan sus funciones.

Relación del Programa de Cultura Institucional con el Programa Especial de Mejora de la Gestión incide en:

Los lineamientos generales para la evaluación de los **Programas Federales de la Administración Pública Federal**, que en su artículo Décimo Sexto, fracción II, señala que: “La evaluación de los programas federales y sus resultados formarán parte del Sistema de Evaluación del Desempeño así como del **Programa Especial de Mejora de la Gestión (PMG)**, y se articularán sistemáticamente con la planeación y el proceso presupuestario”. Adicionalmente, el artículo vigésimo quinto de dichos lineamientos, establece que: “Las dependencias y entidades deberán dar seguimiento a los aspectos susceptibles de mejora de los programas federales derivados de las evaluaciones realizadas, conforme al convenio de compromisos de mejoramiento de la gestión para resultados que celebren”. En este sentido, el PCI se relaciona con el Programa Especial de Mejora de la Gestión (PMG), que es un programa del Ejecutivo Federal enmarcado en el PND 2007-2012 y enfocado a realizar mejoras de mediano plazo que orienten sistemáticamente la gestión de las instituciones públicas al logro de resultados, porque busca que sus resultados sean equitativos para mujeres y hombres.

## **5.2 Objetivos del Programa de Cultura Institucional**

- Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Federal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las Dependencias y Entidades.
- Lograr una cultura organizacional que permita a la Administración Pública Federal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.
- Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Federal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.
- Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.
- Contar con una Administración Pública Federal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.
- Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Federal.

- Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.
- Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidores y servidoras públicas de la Administración Pública Federal.
- Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Federal.

El vínculo que guarda el PCI con la planificación institucional y el fortalecimiento de una visión más humanista del Programa Especial de Mejora de la Gestión, ambos, signos del avance gubernamental en la práctica de una cultura más democrática, incluyente e igualitaria para todas y todos.

### **Conceptos Básicos de nuestra Cultura Institucional**

A continuación, se presentan algunos conceptos básicos de la cultura institucional del SENASICA y que debes tener en cuenta dentro de tu lenguaje y de tu actuar.

#### **Género**

Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad.

Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

#### **Discriminación**

Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas.

#### **Hostigamiento Sexual**

Es un abuso de poder que proviene de una persona con jerarquía hacia una de menor rango con intenciones sexuales que violentan el derecho de la o el

subordinado. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede.

Puede estar relacionado con un premio/castigo o con condiciones de trabajo. El primer tipo se refiere a solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, y su negación provoca represalias o despidos. El segundo tipo se presenta por parte de las o los superiores que han sido rechazadas/os.

### **Equidad de Género**

Principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género sin que éstas impliquen una razón para discriminar.

### **Acoso Sexual**

Forma de violencia que puede presentarse en el ámbito laboral y que comprende acciones de carácter sexual de la persona que acosa sobre la persona acosada, donde, aunque no necesariamente exista la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la primera que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la segunda, es decir, para la persona víctima del acoso sexual, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

## **5.3 Acciones del Programa de Cultura Institucional que aplica SENASICA**

### **Cuestionario de Cultura Institucional**

El Cuestionario de Cultura Institucional fue diseñado con los objetivos establecidos en el Programa de Cultura Institucional, para recoger las percepciones del personal de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres para instrumentar programas que fomenten una vida libre de violencia y discriminación considerando la situación particular de cada dependencia.

Descripción general:

El cuestionario está integrado por 10 apartados que se integran por una descripción general y nueve objetivos, tal y como se muestra en el esquema.

<b>Objetivos</b>	
<b>I</b>	Datos Generales
<b>II</b>	Política Nacional y deberes institucionales
<b>III</b>	Clima laboral.

<b>IV</b>	Comunicación Inclusiva.
<b>V</b>	Selección de Personal.
<b>VI</b>	Salarios y prestaciones
<b>VII</b>	Promoción vertical y horizontal.
<b>VIII</b>	Capacitación y formación profesional
<b>IX</b>	Conciliación vida laboral, familiar y personal
<b>X</b>	Hostigamiento y acoso sexual

Estos objetivos son la guía de las acciones que deben cumplir las Dependencias, órganos desconcentrados y organismos descentralizados de la Administración Pública Federal.

### **Notas importantes:**

SENASICA realiza la difusión de la Estrategia de Profesionalización para la igualdad de Género.

### **Cursos en línea:**

- Curso básico de Género.
- Curso Prevención y Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual.
- Difusión del Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual.
- El mecanismo de atención al hostigamiento y acoso sexual se implementa a través de la Coordinación General de Política Sectorial.

El **Instituto Mexicano de Normalización y Certificación, A.C.** certificó al Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA) en la norma **NMX-R025-SCFI-2009**, la cual establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la **Igualdad Laboral** entre mujeres y hombres.

### **Encuesta de clima y cultura organizacional**

La Secretaría de la Función Pública, a través de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal coordina cada año la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO).

#### **Medición del clima laboral**



Una herramienta de desarrollo organizacional, cuyo objetivo es medir la percepción o grado de satisfacción que tienen las personas que laboran en las instituciones, sobre ciertos factores que inciden en el ambiente de trabajo.

El resultado de esta herramienta permite conocer los factores que requieren acciones de mejora en el ambiente laboral, orientadas a fortalecer el desarrollo organizacional.

La encuesta mide la percepción en 23 factores del clima organizacional.

La participación de todas y todos los Servidores Públicos en la encuesta es importante para la integración de propuestas y la toma de decisiones para emprender acciones de mejora.

<b>Nombre del factor de clima y cultura organizacional</b>
Recompensas y Reconocimientos
Capacitación y Desarrollo
Mejora y Cambio
Calidad y Orientación al Usuario
Equidad y Género
Comunicación
Disponibilidad de Recursos
Calidad de Vida Laboral
Balance Trabajo - Familia
Colaboración y Trabajo en Equipo
Liderazgo y Participación
Identidad con la Institución y Valores
Austeridad y Combate a la Corrupción
Enfoque a Resultados y Productividad
Normatividad y Procesos
Profesionalización de la Administración Pública Federal y Servicio Profesional de Carrera
Impacto de la Encuesta en mi Institución
Condiciones de Trabajo
Organización del Trabajo
Comunicación-Coordinación-Concertación
Gestión del Tiempo
Formación Integrada
Implementación Estratégica

## 5.4 Derechos Humanos

En el Programa de Cultura Institucional se hace referencia a la importancia de los Derechos Humanos, los cuales son el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada. Son establecidos en la Constitución y en las leyes y deben ser reconocidos y garantizados por el Estado.

Todos debemos respetar los Derechos Humanos de las demás personas. Sin embargo, según el mandato constitucional, quienes tienen mayor responsabilidad en este sentido son las autoridades gubernamentales, es decir, los hombres y mujeres que ejercen la función de Servidores/as Públicos/as.

### Clasificación de los Derechos Humanos

Los Derechos Humanos han sido clasificados de diversas maneras, de acuerdo con su naturaleza, origen, contenido y por la materia que refiere. La denominada Tres Generaciones es de carácter histórico y considera cronológicamente su aparición o reconocimiento por parte del orden jurídico normativo de cada país.

## 5.5 Código de Ética de las y los Servidores Públicos

El ejercicio de la función pública debe apegarse a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia establecidos en el artículo 113 del Título Cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con el propósito de que impere invariablemente en los servidores públicos una conducta digna que fortalezca a las instituciones públicas y que a su vez responda a las necesidades de la sociedad.

El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en su eje rector 1 "Estado de Derecho y seguridad", contempla entre sus objetivos:

- Consolidación de una administración ética, eficaz, transparente y responsable, que rinda cuentas, combata y castigue la arbitrariedad, la corrupción y la impunidad.
- Fomentar el desarrollo de una cultura de legalidad que garantice el apego de los servidores públicos a la ley, a cuyo efecto prevé como una de las estrategias, la adopción de estándares de los **códigos de ética** y de conducta.

El Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la Corrupción 2008-2012 establece como una de las estrategias para contribuir al desarrollo de una cultura de apego a la legalidad, de ética y responsabilidad pública, la de:

- "Consolidar una cultura de ética e integridad entre los servidores públicos de la Administración Pública Federal.

Se emplean LINEAMIENTOS generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los Servidores Públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones. Publicado en el DOF el 6 de marzo de 2012.

Como servidora y servidor público, tu conducta debe estar apegada a las leyes, normas y lineamientos que marca el código de las y los servidores públicos.

El Código de Ética es un conjunto de directrices que tiene por objeto establecer las conductas aceptables para quienes integran un grupo en particular, institución o profesión.

Nuestro Código de Conducta contempla los siguientes elementos:

### **Bien común**

- Todas las decisiones y acciones de la servidora y/o servidor público deben estar dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad, por encima de intereses particulares ajenos al bienestar de la colectividad.
- La servidora y el servidor público no debe permitir que influyan en sus juicios y conducta, intereses que puedan perjudicar o beneficiar a personas o grupos en detrimento del bienestar de la sociedad.
- El compromiso con el bien común implica que la servidora o el servidor público esté consciente de que el servicio público es un patrimonio que pertenece a todas y todos los mexicanos y que representa una misión que sólo adquiere legitimidad cuando busca satisfacer las demandas sociales y no cuando se persiguen beneficios individuales.

### **Integridad**

- La servidora y el servidor público deben actuar con honestidad, atendiendo siempre a la verdad. Conduciéndose de esta manera, la servidora y el servidor público fomentarán la credibilidad de la sociedad en las

instituciones públicas y contribuirá a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad.

### **Honradez**

- La servidora y el servidor público no deberán utilizar su cargo público para obtener algún provecho o ventaja personal o a favor de terceros.
- Tampoco deberá buscar o aceptar compensaciones o prestaciones de cualquier persona u organización que puedan comprometer su desempeño como servidor/a público/a.

### **Imparcialidad**

- La servidora y el servidor público actuarán sin conceder preferencias o privilegios indebidos a organización o persona alguna.
- Su compromiso es tomar decisiones y ejercer sus funciones de manera objetiva, sin prejuicios personales y sin permitir la influencia indebida de otras personas.

### **Justicia**

- La servidora y el servidor público deben conducirse invariablemente con apego a las normas jurídicas inherentes a la función que desempeñan. Respetar el Estado de Derecho es una responsabilidad que, más que nadie, debe asumir y cumplir el/la servidor/a público/a.
- Para ello, es su obligación conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones jurídicas que regulen el ejercicio de sus funciones.

### **Transparencia**

- La servidora y el servidor público deben permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley.
- La transparencia en el servicio público también implica que la o el servidor público haga un uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación.

## **Rendición de Cuentas**

- La servidora o el servidor público deben permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley.
- La transparencia en el servicio público también implica que el/la servidor/a público/a haga un uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación.

## **Entorno Cultural y Ecológico**

- Al realizar sus actividades, la servidora o el servidor público deben evitar la afectación de nuestro patrimonio cultural y del ecosistema donde vivimos, asumiendo una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente de nuestro país, que se refleje en sus decisiones y actos.
- Nuestra cultura y el entorno ambiental son nuestro principal legado para las generaciones futuras, por lo que las y los servidores públicos también tienen la responsabilidad de promover en la sociedad su protección y conservación.

## **Generosidad**

- La servidora y el servidor público deben conducirse con una actitud sensible y solidaria, de respeto y apoyo hacia la sociedad y con quienes interactúan.
- Esta conducta debe ofrecerse con especial atención hacia las personas o grupos sociales que carecen de los elementos suficientes para alcanzar su desarrollo integral, como los adultos en plenitud, los niños, las personas con capacidades especiales, los miembros de nuestras etnias y quienes menos tienen.

## **Igualdad**

- La servidora y el servidor público deben permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley. La servidora y el servidor público deben prestar los servicios que se le han encomendado a todos los integrantes de la sociedad que tengan derecho a recibirlos, sin importar su sexo, edad, raza, credo, religión o preferencia política.

- No deben permitir que influyan en su actuación, circunstancias ajenas que propicien el incumplimiento de la responsabilidad que tienen para brindar a quien le corresponde los servicios públicos a su cargo.

### **Respeto**

- La servidora y el servidor público deben dar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante. Están obligados/as a reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.

### **Liderazgo**

- La servidora y el servidor público deben convertirse en un/a decidido/a promotor/a de valores y principios en la sociedad, partiendo de su ejemplo personal al aplicar cabalmente en el desempeño de su cargo público este Código de Ética y el Código de Conducta de la institución pública a la que esté adscrito/a.
- El liderazgo también debe asumirlo dentro de la institución pública en que se desempeñe, fomentando aquellas conductas que promuevan una cultura ética y de calidad en el servicio público. La servidora y el servidor público tienen una responsabilidad especial, ya que a través de su actitud, actuación y desempeño se construye la confianza de las ciudadanas y los ciudadanos en sus instituciones.

## 6. Servicio Profesional de Carrera

### Objetivo

Al finalizar este capítulo:

- Identificarás los antecedentes del Servicio Profesional de Carrera, elementos que integran el Servicio Profesional de Carrera, así como los Derechos y Obligaciones de las y los Servidores Públicos.

### Temas:

- 6.1 Antecedentes del Servicio Profesional de Carrera
- 6.2 ¿Qué es el Servicio Profesional de Carrera?
- 6.3 Derechos y Obligaciones de las y los Servidores Públicos de Carrera
- 6.4 Subsistemas del Servicio Profesional de Carrera
- 6.5 Formato de Inducción al Puesto

## 6.1 Antecedentes del Servicio Profesional de Carrera

El Servicio Profesional de Carrera es una política pública que surge con el propósito de contar un sistema de profesionalización en la Administración pública a fin de elevar los niveles de eficiencia y eficacia del Gobierno Federal.

El propósito principal del Servicio Profesional de Carrera es atraer a los mejores candidatos para ocupar los puestos del Sistema, sustentado en el acceso por méritos y en la igualdad de oportunidades, con imparcialidad y a través de evaluaciones objetivas y transparentes.

El Servicio Profesional de Carrera es un sistema que toma como base los principios del Servicio Civil de Carrera el cual opera en otros países. El Servicio Civil de Carrera se establece por medio de ley a fin de garantizar su vigencia y aplicación permanente con el propósito de propiciar y fomentar en las y los trabajadores la realización de una auténtica carrera como servidores públicos.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), lo define como “el cuerpo apolítico, permanente, de funcionarios y funcionarias que forma la espina dorsal de una administración dada. Los elementos de un sistema civil de carrera son: una Ley básica de administración del personal de servicio civil; y un organismo responsable de su aplicación”.

El Sistema Civil de Carrera es un sistema implantado en varios países, en México se conoce como Servicio Profesional de Carrera.

Países en donde se establece el Servicio Civil de Carrera	
Holanda 1829	Reino Unido 1955
Australia 1902	Nueva Zelanda 1912
Canadá 1908	Estados Unidos 1883
Francia 1941	MÉXICO 2003
España 1852	

## 6.2 ¿Qué es el Servicio Profesional de Carrera?

El 10 de abril de 2003 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Servicio profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Con su última Reforma publicada en el DOF 09-01-2006, y su Reglamento publicado el 4 de abril de 2004, reformado el 15 de diciembre de 2005, con su última reforma del 6 de septiembre de 2007.

## **En el artículo 2 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.**

El Sistema de Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

El Sistema dependerá del Titular del Poder Ejecutivo Federal, será dirigido por la Secretaría de la Función Pública y su operación estará a cargo de cada una de las dependencias de la Administración Pública.

Serán principios rectores de este Sistema: la legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género.  
*Párrafo reformado DOF 09-01-2006*

### **Niveles de puesto que comprende:**

De Acuerdo a la Ley del SPC, Artículo 5, el sistema comprenderá, tomando como base el Catálogo los siguientes rangos:



El Sistema de Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para Garantizar la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

### **6.3 Derechos y Obligaciones de las y los Servidores Públicos de Carrera**

Artículo 10.- Los servidores públicos de carrera tendrán los siguientes derechos:

- I. Tener estabilidad y permanencia en el servicio en los términos y bajo las condiciones que prevé esta Ley

- II. Recibir el nombramiento como Servidor Público de Carrera una vez cubiertos los requisitos establecidos en esta Ley
- III. Percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo, además de los beneficios y estímulos que se prevean
- IV. Acceder a un cargo distinto cuando se haya cumplido con los requisitos y procedimientos descritos en este ordenamiento
- V. Recibir capacitación y actualización con carácter profesional para el mejor desempeño de sus funciones
- VI. Ser evaluado con base en los principios rectores de esta Ley y conocer el resultado de los exámenes que haya sustentado, en un plazo no mayor de 60 días
- VII. Ser evaluado nuevamente previa capacitación correspondiente, cuando en alguna evaluación no haya resultado aprobado, en los términos previstos en la presente Ley
- VIII. Participar en el Comité de selección cuando se trate de designar a un servidor público en la jerarquía inmediata inferior
- IX. Promover los medios de defensa que establece esta Ley, contra las resoluciones emitidas en aplicación de la misma
- X. Recibir una indemnización en los términos de Ley, cuando sea despedido injustificadamente
- XI. Las demás que se deriven de los preceptos del presente ordenamiento, de su reglamento y demás disposiciones aplicables

### **De las Obligaciones**

Las obligaciones de las y los Servidores Públicos están contenidas en el Artículo 11 y son las siguientes:

- I. Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia y demás que rigen el Sistema.
- II. Desempeñar sus labores con cuidado y esmero apropiados, observando las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos.
- III. Participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el Sistema.

- IV. Aportar los elementos objetivos necesarios para la evaluación de los resultados del desempeño.
- V. Participar en los programas de capacitación obligatoria que comprende la actualización, especialización y educación formal, sin menoscabo de otras condiciones de desempeño que deba cubrir, en los términos que establezca su nombramiento.
- VI. Guardar reserva de la información, documentación y en general, de los asuntos que conozca, en términos de la Ley de la materia.
- VII. Asistir puntualmente a sus labores y respetar los horarios de actividades.
- VIII. Proporcionar la información y documentación necesarias al funcionario que se designe para suplirlo en sus ausencias temporales o definitivas.
- IX. Abstenerse de incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad del personal, bienes y documentación u objetos de la dependencia o de las personas que allí se encuentren.
- X. Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las funciones que desempeña dentro del servicio.
- XI. Las demás que señalen las leyes y disposiciones aplicables.

## 6.4 Subsistemas del Servicio Profesional de Carrera

Los subsistemas que integran el Servicio Profesional de Carrera se muestran en el esquema siguiente:



Debes saber que existe un espacio para que puedas informarte de cada una de las características que posee el Servicio Profesional de Carrera, es importante que estés bien enterada/ o de los beneficios, oportunidades y responsabilidades que tienes como servidora o servidor público. Para mayor información acerca del SPC, consulta esta página: <http://www.spc.gob.mx/MATERRIAL4.HTM>

Como personal comprendido dentro del SPC, es importante que tomes el Curso de Inducción al Servicio Profesional de Carrera que encuentras en este link: <http://www.spc.gob.mx/redCap.html> pon atención a las instrucciones que te proporciona la misma página web.

## **6.5 Formato de Inducción al Puesto**

Inducción al Puesto es el proceso mediante el cual es Servidor Público es informado por su superior jerárquico inmediato de las acciones a realizar a su puesto. Esta información será proporcionada dentro de los 15 días hábiles posteriores al ingreso o cambio de su puesto.

1. Descarga el Formato de Inducción al Puesto.
2. Imprímelo.
3. Llena el formato.
4. Pide la firma de tu jefe.
5. Escanéalo y envíalo por mail.

## Recomendaciones de otros sitios de interés

- <http://www.senasica.gob.mx/>
- <http://www.sagarpa.gob.mx/>
- <http://inmujeres.gob.mx/>
- <http://cedoc.inmujeres.gob.mx>
- <http://pci.inmujeres.gob.mx/igualdadescultura/>
- <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/Portal/capacitacion-onlinea.html>
- <http://www.normateca.gob.mx>
- <http://www.ifai.gob.mx>
- <http://www.cndh.org.mx>
- <http://www.spc.gob.mx/redCap.html>